

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

DU
MINIMUM LÉGAL
DES SALAIRES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences Politiques et Economiques)

Soutenue devant la Faculté de Droit de Bordeaux

le 22 novembre 1923, à 3 heures du soir

PAR

Adolphe VAYSSIÉ

Lauréat de la Faculté : 4^e mention ex-œquo d'Economie Politique

PARIS (V^e)

MARCEL GIARD, Libraire-Éditeur

16, RUE SOUFFLOT

1923

THÈSE
POUR LE DOCTORAT

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

Professeurs honoraires : MM. SAUVAIRE-JOURDAN, * I.; BARDE, * I.

MM. DUGUIT, O *, * I., *Doyen*, professeur de *Droit constitutionnel et administratif*.

DE BOECK, * I., *Assesseur du Doyen*, professeur de *Droit international* et chargé d'un cours de *Droit international privé* (Licence).

BENZACAR, * I., professeur d'*Economie politique* et chargé d'un cours de *Législation industrielle* (3^e année).

FERRON, * I., professeur de *Droit commercial*.

FERRADOU, * I., professeur d'*Histoire du droit* et chargé d'un cours d'*Histoire du droit privé*. (Doctorat).

MARIA, * I., professeur de *Droit romain* et chargé d'un cours d'*Histoire du droit public* (Doctorat).

MARGAT, * I., professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit civil* (Capacité).

BONNECASE, * A., professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit maritime* (3^e année).

LESCURE, * A., * I., professeur d'*Economie politique* et chargé d'un cours d'*Histoire des doctrines économiques* (Doctorat).

PALMADE, * A., * I., professeur de *Droit civil* et chargé d'un cours de *Droit civil* (Capacité).

NOAILLES, professeur de *Droit romain*.

VIZIOZ, professeur de *Procédure civile* et chargé d'un cours de *Droit civil comparé* (Doctorat).

PIROU, * A., professeur d'*Economie politique et Science financière* et chargé d'un cours de *Législation coloniale*.

BONNARD, *, * I., professeur de *Droit administratif* et chargé d'un cours de *Droit constitutionnel* (Doctorat).

POPLAWSKI, professeur de *Droit criminel*.

M. MONTIGAUD, * I., *Secrétaire*.

Mme COSTES, *commise au secrétariat*.

M. SALINGARDES, * I., *bibliothécaire*.

COMMISSION DE LA THÈSE

MM. BENZACAR, professeur	<i>Président.</i>
PIROU, professeur	} <i>Suffragants.</i>
BONNARD, professeur	

FACULTÉ DE DROIT DE L'UNIVERSITÉ DE BORDEAUX

DU
MINIMUM LÉGAL
DES SALAIRES

THÈSE POUR LE DOCTORAT

(Sciences Politiques et Economiques)

Soutenue devant la Faculté de Droit de Bordeaux

le 22 novembre 1923, à 3 heures du soir

PAR

Adolphe VAYSSIÉ

Lauréat de la Faculté : 4^e mention ex-œquo d'Economie Politique

PARIS (V^e)

MARCEL GIARD, Libraire-Éditeur

16, RUE SOUFFLOT

1923



INTRODUCTION.

« La question du salaire, pour ceux qui ne peuvent vivre qu'en vendant leur travail et pour ceux qui ne peuvent mettre leurs capitaux en valeur qu'en achetant ce travail, a été grosse à toute époque ; elle l'est aujourd'hui plus que jamais. »

Nous avons à la mémoire un souvenir trop précis des grèves récentes pour qu'il soit utile de les citer ; ce que nous devons signaler c'est que toutes avaient pour objet principal ou accessoire le salaire.

C'est que le salaire est généralement la seule part de l'ouvrier dans la répartition des richesses. Sa vie matérielle et morale en dépendent étroitement, et il n'est point étonnant que l'ouvrier soit en agitation permanente dans une société qui assure mal son existence.

Car il n'est point douteux, malgré les affirmations contraires très souvent entendues, que la rémunération de l'ouvrier dans le contrat de travail soit encore aujourd'hui, la plupart du temps, insuffisante. Sans doute, son salaire nominal, pendant les dix dernières années, a augmenté dans de formidables proportions : tel qui,

en 1913, recevait un salaire de 5 francs par jour, actuellement perçoit un salaire de 20 francs. Mais il serait puéril de conclure de cette très forte augmentation du salaire nominal au bien-être et à l'opulence des classes laborieuses. En réalité, le salaire, considéré comme pouvoir d'acquisition, a diminué.

Donc, elles paraissent bien fondées les revendications des travailleurs en ce qui concerne leur salaire. Et ces mêmes esprits calmes et disciplinés qui regrettent et flétrissent dans la grève ouvrière tout ce qu'elle a de violent et de barbare, sont forcés de convenir que l'objet de cette grève, — lorsque cet objet est le salaire, — est quelquefois légitime.

L'homme, en effet, doit pouvoir *vivre* de son travail. Lui accorder, en compensation de tous ses efforts, une rémunération insuffisante à l'entretien de son existence, à la conservation même de sa vie physique, n'est-ce pas entretenir l'inquiétude dans son esprit, la haine dans son cœur ?

Si l'on veut, dans une certaine mesure, empêcher les grèves funestes, éviter les agitations sanglantes, prévenir la dégénérescence nationale, un moyen semble s'offrir : que la détermination du salaire soit soustraite au libre jeu de l'offre et de la demande ; que disparaisse cette double hérésie que le travail humain est une marchandise comme une autre et que la science industrielle consiste à obtenir d'un être humain la plus grande somme possible de travail, en le rémunérant au taux

le plus bas ; et qu'un *minimum de salaire* soit enfin donné en garantie contre l'exploitation illimitée des travailleurs, pour assurer, dans l'état social actuel, le droit à la vie par le travail.

Mais ce minimum de salaire, de qui faut-il l'attendre ?

Sans mépriser ni l'action syndicale, ni l'effort des œuvres charitables ou philanthropiques, ni l'intervention des consommateurs organisés, n'est-on pas obligé de réclamer l'intervention de l'Etat législateur ? D'ailleurs, qu'on le veuille ou non, — et, sous l'influence des doctrines du droit social se substituant peu à peu à la conception individualiste du droit, la propriété devenant une fonction sociale, — il semble bien qu'il y ait une tendance, ou tout au moins un état d'esprit très marqué, aussi bien en droit interne qu'en droit international, vers la *fixation légale d'un minimum de salaire obligatoire*.

Le sujet de notre étude « *du minimum légal des salaires* » semblerait limiter nos recherches dans le cadre étroit de l'intervention légale pour la détermination d'un minimum de salaire. Il ne nous paraît pas que nous devions attaquer ainsi de front notre travail. Quelques développements préliminaires sont, à notre avis, nécessaires et indispensables à l'intelligence de la question. S'ils risquent d'être considérés comme hors du sujet, ils auront peut-être l'avantage de montrer qu'en France bien des efforts ont été faits en vue de réaliser le minimum de salaire, mais qu'aucune inter-

vention, sauf celle du législateur, n'a pu venir efficacement en aide aux victimes du sweating-system.

Nous étudierons successivement, et d'une manière sommaire, la notion du minimum de salaire et les moyens employés, en France, en vue de le réaliser. Nous exposerons ensuite, avec quelques détails, pourquoi et comment le législateur français a été amené à intervenir lui-même, directement, par la loi du 10 juillet 1915, qui a créé un minimum de salaire obligatoire au profit des ouvrières travaillant à domicile dans l'industrie du vêtement. Nous ferons une étude sommaire de la législation de quelques Etats étrangers qui, avant ou après la France, ont adopté le minimum légal de salaire. Nous terminerons par un examen critique de cette institution, que nous sommes bien forcé de considérer comme seule capable de réaliser une meilleure justice dans le contrat de travail.

CHAPITRE PREMIER.

Du minimum de salaire.

L'idée du minimum de salaire est fort ancienne ; certains affirment qu'elle se trouve déjà dans Platon. Quoi qu'il en soit, dès le Moyen Age, elle est très nettement conçue et exposée par les Canonistes, dont les théories du juste prix et du juste salaire sont restées célèbres. Les Théologiens des ^{xvi}^e et ^{xvii}^e siècles retrouvent et conservent très nettement la pensée du catholicisme sur ce point. Puis, la tradition doctrinale en faveur d'un minimum de salaire se perd et disparaît presque, sous l'influence des théories libérales qui triomphent. Il faut attendre le ^{xix}^e siècle et le développement de la grande industrie dans un régime de liberté illimitée, pour voir apparaître, à nouveau, d'ardents défenseurs de l'idée d'une institution que les événements rendent nécessaire¹.

1. « Dans la première moitié du ^{xix}^e siècle, en même temps que s'accroissait le nombre des salariés par le développement de la grande industrie mécanique aux dépens de la petite production autonome, les masses ouvrières connurent une misère effroyable. Quand de célèbres enquêtes françaises et anglaises lui révélèrent cette misère, l'opinion publique fut amenée à penser que le salariat entraînait à sa suite, par une inéluctable fatalité, l'exploitation de l'homme par l'homme ». Gaëtan Pirou, le *Salariat*, *La Revue Economique de Bordeaux*, mars 1921, p. 87.

SECTION I.

QU'EST-CE QUE LE MINIMUM DE SALAIRE?

Il n'a pas été défini de la même manière par ses nombreux défenseurs.

Pour les uns, le minimum de salaire consiste dans une rémunération du travail suffisante pour *vivre*.

Et *vivre* signifie autre chose que ne pas mourir de faim. Cela comporte non seulement du pain, mais un peu de beurre et de viande, avec des vêtements et un logis décents, voire même quelques-unes des jouissances matérielles et spirituelles qu'on peut se procurer à bon marché. « C'est une loi de justice naturelle, dit le Pape Léon XIII, dans la célèbre Encyclique *Rerum Novarum*, que le salaire ne doit pas être insuffisant à faire subsister l'ouvrier sobre et honnête ».

Vivre signifie encore subvenir non seulement aux besoins présents, mais aussi aux besoins *futurs* : cela comporte, pour l'ouvrier, la possibilité de réaliser sur

son salaire des économies qui lui viendront en aide dans les mauvais jours et pourront assurer sa vieillesse contre la misère; ou, tout au moins, la possibilité de prélever sur le salaire les sommes nécessaires à l'assurance des risques vie, maladie, chômage. « Le salaire, dit M. Boissard, doit suffire à l'ouvrier pour entretenir sa vie, jours de labeur et jours d'inactivité compris¹ ». « Il faut, dit le même auteur, de nécessité humaine et sociale, que la juste rémunération du travail comporte l'assurance de tous les risques sans distinction² ».

Enfin *vivre* signifie, pour le travailleur, subsister dans le *présent et dans l'avenir, avec sa famille*. C'est l'opinion de St Antonin, dont on peut citer les propres termes : « Si l'ouvrier est pauvre et a dû accepter un salaire insuffisant pour se nourrir, lui et sa famille, l'employeur est tenu de donner un supplément ». C'est aussi la thèse admise notamment par Villeneuve Bargemont³, par l'Union de Fribourg⁴, par le Conseil des Etudes de l'Œuvre des Cercles catholiques d'ouvriers et par tous les Catholiques Sociaux. « Le salaire doit procurer à l'ouvrier les moyens de satisfaire aux conditions d'une vie honnête, selon son état. Ces

1. Boissard, *Contrat de travail et salariat*, p. 44.

2. Boissard, *Retraites ouvrières et risques professionnels*, *Revue d'Economie politique*, 1904, p. 698.

3. *Economie politique chrétienne*, t. I, pp. 285, 299, t. III, p. 277.

4. *L'union de Fribourg*, Paris, impr. Levé, 1893. Les travaux de cette Union, composée de délégués des principales puissances européennes et de la Papauté, se poursuivirent de 1887 à 1891.

conditions sont : la possibilité de fonder et de posséder un foyer et d'y élever sa famille ¹...». Et M. Garriquet de déclarer : « Le patron n'a pas rempli toutes ses obligations quand il a satisfait à la stricte justice ; il lui reste à accomplir des devoirs de charité et de convenance qui permettront à l'ouvrier d'être le nourricier effectif de sa famille ² ».

Ces diverses opinions ne diffèrent entr'elles que par leur compréhension plus ou moins large de l'idée des besoins de l'ouvrier. Elles ont un point essentiel de ressemblance : toutes procèdent de cette idée que tout homme a droit à l'existence et que le salaire doit permettre au travailleur de vivre.

Ainsi, dans notre première définition, « salaire égale vie mathématiquement ».

Cette conception du minimum de salaire n'a pas été acceptée d'une manière générale. D'autres définitions ont été données par des esprits dont les idées très généreuses, semblant se rattacher aux conceptions socialistes, ont pu paraître suspectes. A titre d'exemple, citons-en deux, qui, à notre avis, sont intéressantes. Nous empruntons la première à M. le Sénateur Charles Deloncle, qui, dans un discours au Sénat, s'exprime ainsi : « La formule qui consiste à dire que le salaire doit suffire aux besoins de l'ouvrier

1. *Œuvre des Cercles cathol. d'ouvriers, Conseil des études, Questions sociales et ouvrières*, Paris 1883, Lecoffre, édit.

2. *Traité de Sociologie d'après les principes de la théologie catholique*, 1908.

n'est pas la formule juste, vraie, équitable. En réalité, le salaire doit être fonction de la *valeur du travail*, et la valeur du travail doit être fonction de ce que celui qui le vend gagne sur la vente de ce travail ou de l'objet fabriqué¹ ». Nous trouvons la deuxième dans Anton Menger qui, énumérant les droits du travailleur, réclame pour ce dernier « *le droit au produit intégral du travail* »².

Proportionnée au bénéfice réalisé par l'employeur, d'après M. Charles Deloncle; rigoureusement égale au produit du travail, d'après Anton Menger, telle doit être, dans un régime de justice, la rémunération minima de l'ouvrier.

Il n'est point besoin de dire que cette dernière opinion n'est pas couramment admise, et il n'est pas étonnant de voir que de nombreux économistes ont du minimum de salaire une toute autre conception. Disons de suite que celle-ci ne ressemble en rien aux précédentes et qu'elle a un caractère particulièrement simpliste.

Dans cette troisième conception, le minimum de salaire serait le salaire *courant*, c'est-à-dire celui qu'on a l'habitude de donner pour tel service, dans tel endroit.

Cette notion du salaire usuel, considéré comme le taux minimum que le patron puisse payer à ses ouvriers, apparaît clairement dans divers textes ré-

1. *Journal officiel*, 22 février 1917, p. 231.

2. *Le droit au produit intégral du travail*. « Chaque membre de la Société a le droit d'exiger que le produit intégral de son travail lui soit assuré par l'organisation juridique ».

glementaires et législatifs, dans différents projets ou propositions de lois et dans les nombreux rapports ou conférences concernant le minimum de salaire. C'est cette idée qu'expriment notamment les décrets du 10 août 1899, relatifs aux obligations des entrepreneurs de travaux publics et dont l'article 1^{er}, 3^o est ainsi conçu : « Les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de fournitures devront contenir des clauses par lesquelles l'entrepreneur s'engagera à... 3^o Payer aux ouvriers un salaire normal égal, pour chaque profession et, dans chaque profession, pour chaque catégorie d'ouvriers, au taux *couramment* appliqué dans la ville ou la région où le travail est exécuté ». C'est également cette idée qui a inspiré les travaux préparatoires de la loi du 10 juillet 1915, relative au minimum de salaire des ouvrières travaillant à domicile dans l'industrie du vêtement. Aussi voyons-nous M. Honoré, au nom de la Commission permanente du Conseil Supérieur du Travail, proposer et développer cette définition du minimum de salaire : « Ce salaire ne doit pas être inférieur au salaire *ordinaire* des ouvrières non spécialistes dans la région ¹ ». Enfin, la loi du 10 juillet 1915 elle-même, dans ses articles 33d, 33e et 33g, relatifs à la détermination du salaire minimum, est incontestablement l'expression de l'idée du salaire usuel ou salaire courant.

1. Procès-verbaux des Séances de la Commission Permanente, *Documents*, 1910, p. VII.

Nous avons ainsi passé en revue, les différentes conceptions du minimum de salaire. Nous en avons fait un exposé objectif. Selon le point de vue auquel on se place, chacune d'elles peut se justifier.

Pourtant, il en est une qui nous semble mériter la préférence : c'est la première, que nous avons exprimée de la manière suivante : le minimum de salaire consiste dans une rémunération suffisante accordée au travailleur pour vivre, vivre signifiant satisfaire *à ses propres besoins et à ceux de sa famille*.

Malgré notre désir de voir conserver au capital toute la place à laquelle il a droit dans la répartition des richesses et de lui accorder, comme contre-partie des risques qui le menacent et des charges qui lui incombent, une très grande part du profit de l'exploitation, nous n'hésitons pas à dire qu'il faut comprendre la question du minimum de salaire de la manière la plus large et la plus généreuse possible. Le salaire est, en effet, le seul revenu du travailleur : celui-ci est en droit d'exiger que cette unique ressource lui permette de satisfaire aux besoins essentiels. Or, nul ne contestera que subsister soit un besoin et que fonder une famille en soit un autre, de presque égale importance. « Si le salaire ne peut donner à l'ouvrier la possibilité de satisfaire à ces deux besoins, il n'est plus conforme aux lois, non seulement de la nature, de la justice et de la charité, mais encore à celles de la prudence politique¹ ».

1. Villeneuve-Bargemont, *op. cit.*, tome I, p. 290.

Familial, c'est-à-dire déterminé en fonction de la famille; *décent*, c'est-à-dire fixé en raison des exigences rationnelles de celle-ci, tel doit être au minimum le salaire du travailleur. Et c'est dans ce sens que concluait, dans un discours, le 8 juin 1920, M. Philippart, maire de Bordeaux : « L'ouvrier, dès maintenant, a des besoins que nous nous devons de satisfaire : besoin d'un salaire juste et suffisant; besoin d'être protégé contre les accidents, contre la maladie..., et contre les charges de famille par la création d'un salaire familial ¹ ».

Nous sommes ainsi amené à donner du minimum de salaire la définition suivante : celui qui, à un moment et dans un milieu déterminés, est nécessaire au travailleur pour vivre décemment avec sa famille. Cette définition n'est pas différente de celle que nous avons donnée au début de notre Chapitre. Nous avons tenu à reproduire celle-ci et à en préciser le sens, parce que l'idée de salaire familial, quel que soit son mode de réalisation, nous séduit beaucoup et que nous la considérons comme l'idéal vers lequel doivent tendre les efforts de tous ceux qu'intéresse la question du minimum de salaire.

Quelle que soit, d'ailleurs, l'opinion que l'on professe en cette matière, on constate que le minimum de salaire a été défendu par des esprits bien différents, voire même opposés, dans leurs doctrines et dans leurs ten-

1. Rapports futurs des patrons et des ouvriers dans la petite et moyenne industrie. *La Démocratie*, 20 juin 1920.

dances. « Cette rencontre n'est point fortuite ; comme il arrive souvent en Histoire des doctrines économiques, c'est ici la réalité, ce sont les faits contemporains qui ont suscité la doctrine¹ ».

De l'examen de ces faits, il résulte que, sur le marché du travail, luttent, à arme inégale, le patron et l'ouvrier et que le vaincu étant celui qui a le plus grand besoin de l'autre, c'est la plupart du temps l'ouvrier. Telle est la réalité, tel est le fait brutal, incontestable.

Cette infériorité manifeste du travailleur par rapport au patron ne devait laisser indifférents ni le Gouvernement, ni les Associations, ni le Parlement. De là, une série de mesures tardives qui ont eu pour but d'accorder à certains ouvriers, dans des cas déterminés, la garantie d'un minimum de salaire.

Cette réalisation partielle du minimum de salaire, comment s'est-elle produite ? C'est ce que nous allons maintenant examiner.

1. B. Raynaud, *Vers le salaire minimum*, 1913, p. 40.

SECTION II.

MOYENS DE RÉALISATION.

La période des essais de réalisation du minimum de salaire a été très longue, « soit que le besoin ne s'en fit pas fortement sentir, comme au Moyen Age ¹ », soit que les revendications des travailleurs se heurtassent, en vain, à la résistance opiniâtre du patronat ou à l'indifférence coupable des pouvoirs publics.

On peut dire que c'est seulement à partir de la deuxième moitié du xix^e siècle que les doctrines du minimum de salaire reçurent un commencement d'exécution. La réalisation de ce minimum eut lieu alors de deux manières, qu'il est utile de connaître et que nous allons exposer objectivement et aussi succinctement que possible. Nous n'étendrons pas notre examen à la loi du 10 juillet 1915, qui introduit en France

1. M. Benzacar, à son *Cours d'Economie Politique*, 1909.

le minimum légal de salaire, dont nous ferons une étude détaillée dans notre Chapitre II.

§ I

Moyens indirects de réalisation.

« Le mouvement contemporain a pris à cet égard quatre directions :

« 1^o L'Etat, et plus généralement certaines personnes morales publiques¹, comme, en France, le Département, la Commune, s'orientent vers le minimum de salaire, par l'introduction de *clauses relatives aux salaires dans les cahiers des charges des adjudications publiques*.

« 2^o Le contrat de travail lui-même évolue dans ce même sens, et l'on songe aujourd'hui à introduire dans ce contrat *l'idée de lésion*, pour s'orienter vers un salaire vital.

« 3^o La diffusion des *assurances sociales*, qui tend à faire supporter à l'employeur certaines charges, sous

1. Nous employons l'expression commode de personne morale publique pour désigner l'Etat, le Département et la Commune, bien que la personnalité juridique de ces collectivités soit contestée.

forme de versements pour les assurances sociales de leurs employés, tend aussi à constituer indirectement un minimum de salaire, en mettant en œuvre cette idée que le travail doit nourrir son homme et que le salaire, d'ordinaire seul revenu de l'ouvrier, doit suffire à prémunir le travailleur contre les différents risques qui lui incombent¹ ».

4° Enfin, le mouvement vers le minimum de salaire se manifeste encore sous une quatrième forme : l'octroi de *suppléments de salaire*, les uns fixes, les autres variant avec la situation de famille.

A. — *Introduction de clauses visant les salaires dans les adjudications de travaux publics.* — Ces clauses sont de deux sortes : les unes imposent un salaire conforme au salaire courant de la profession et de la région ; les autres un salaire suffisant pour faire subsister le travailleur.

En France, où la première forme est le plus généralement adoptée, c'est dans la municipalité de Paris que débute le mouvement en faveur du minimum de salaire dans les adjudications de travaux publics. En 1887, le Conseil Municipal de Paris prenait, en effet, la délibération suivante : « La série officielle de la ville de Paris sera révisée annuellement de façon que les prix des salaires soient toujours en rapport avec

1. B. Raynaud, *op. cit.*, p. 53.

le taux des subsistances et les conditions générales de l'existence des travailleurs ».

Ce texte devait être le signal d'une levée de boucliers générale : le Gouvernement refusait d'approuver la délibération du Conseil Municipal; le Conseil d'Etat prononçait la recevabilité des recours exercés contre les adjudications contenant la clause relative au salaire; le Parlement réputait non écrite toute clause du genre de celle du Conseil Municipal de Paris et qui serait insérée dans les adjudications faites au nom de l'Etat.

C'est seulement en 1899, que le Gouvernement, enfin justement impressionné par l'insuffisance des salaires payés à leurs ouvriers par les entrepreneurs de travaux publics de l'Etat, résolut la question par une série de décrets, dont la légalité longtemps contestée est aujourd'hui indiscutable. M. Millerand étant Ministre du Commerce, furent pris, sur sa proposition, le 10 août 1899, trois décrets « sur les conditions du travail dans les marchés passés au nom de l'Etat, des Départements et des Communes et des Etablissements publics de bienfaisance ». La clause relative au salaire minimum était déclarée *obligatoire* dans les adjudications de l'Etat, *facultative* dans les adjudications des autres personnes morales énumérées plus haut¹.

1. L'art. 1^{er} du Décret relatif aux adjudications d'Etat est ainsi conçu : « Les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de

Obligatoire avec sanction ou simplement facultatif, le salaire minimum était ainsi officiellement reconnu dans les marchés de travaux publics et de fournitures. Les Départements et les Communes ne manquèrent pas d'user, sans retard, de la faculté qui leur était donnée, par voie générale, d'exiger des entrepreneurs ou concessionnaires l'application de la clause indiquée. Dès 1900, les cahiers des charges de certains réseaux de tramways de la Région Parisienne insérèrent un minimum de salaire dans un article ainsi rédigé : « Le concessionnaire devra accorder aux ouvriers et employés un salaire minimum de 5 francs par jour de travail effectif ou des appointements de 150 francs par mois ». Roanne imposa au concessionnaire de son réseau de tramways un salaire minimum de 100 francs par mois, et Bordeaux, à sa Compagnie concessionnaire, des minima de 4 fr. par jour pour les conducteurs et manœuvres, 5 francs par jour pour les wattmen et autres employés. — L'Etat, au cours de la dernière guerre, faisait une large application du décret du 10 août 1899 au profit des

fournitures passés au nom de l'Etat... *devront* contenir des clauses par lesquelles l'entrepreneur s'engagera à... 3° Payer aux ouvriers un salaire normal égal... au taux *couramment* appliqué dans la ville ou la région où le travail est exécuté.

L'art. 1^{er} des décrets concernant les adjudications des Départements, des Communes et Etablissements publics de bienfaisance est ainsi conçu : « Les cahiers des charges des marchés de travaux publics ou de fournitures passés au nom des Départements ou des Communes et des Etablissements publics de bienfaisance *pourront* contenir des clauses par lesquelles l'entrepreneur s'engagera à... 3° Payer aux ouvriers un salaire *normal* égal... »

femmes travaillant dans les industries de guerre¹.

A l'heure actuelle, la clause du minimum de salaire est inscrite, sauf quelques rares exceptions, dans tous les marchés de travaux publics.

Le mouvement que nous venons de signaler en France est général: il se retrouve en Belgique, en Suisse en Angleterre, en Hollande, en Allemagne, aux Etats-Unis, etc...

B. — Introduction de l'idée de « lésion » dans le contrat de travail et le minimum de salaire. — La lésion est le préjudice qu'une personne subit dans un acte juridique. Ainsi, dans la vente, le vendeur est lésé quand il a vendu trop bon marché, l'acheteur quand il a acheté trop cher.

En principe, la lésion n'est pas une cause d'invalidité des contrats et autres actes juridiques. Cette règle souffre exception à l'égard de certaines personnes et de certains contrats (article 1118, C. Civ.)

En France, le contrat de travail ne figure pas parmi les actes rescindables pour cause de lésion. Certaines propositions et projets de lois tendent cepen-

1. « Il importe qu'en usant des pouvoirs qui vous sont donnés pour assurer l'application du décret du 10 août 1899, vous exerciez votre contrôle sur le salaire accordé aux ouvriers. Vous vous attacherez tout d'abord à obtenir, dans tous les établissements, l'application d'un minimum de salaire conforme aux usages de la région. Ce taux représentera le minimum « d'affutage » (période d'essai) et le salaire payé pour les travaux les moins rétribués ». Circulaire n° 203-5/0 adressée par le sous-secrétaire d'Etat de l'Artillerie aux Contrôleurs de la main-d'œuvre. *Bull. des usines de guerre*, n° 14, 31 juillet 1916.

dant à admettre la lésion comme cause de rupture du contrat de travail.

Mais de nombreuses législations étrangères font intervenir l'idée de lésion dans toute espèce de contrat ou acte juridique, et par conséquent dans le contrat de travail.

L'article 138 du Code Civil allemand est ainsi conçu : « L'acte juridique contraire aux bonnes mœurs est nul. Est nul notamment celui par lequel, en profitant des embarras, de la légèreté ou de l'inexpérience d'une autre personne, on se fait promettre ou accorder à soi ou à un tiers, pour une prestation, des avantages pécuniaires qui excèdent la contre-valeur, de telle sorte que, d'après les circonstances, la disproportion est évidente ».

Le nouveau Code Civil suisse contient la disposition suivante : « Un contrat dans lequel il y a une disproportion évidente entre la prestation promise par l'une des parties et la contre-prestation de l'autre, peut être rescindé, dans le délai d'un an, à la demande de la partie lésée, si la lésion a été déterminée par l'exploitation de sa gêne, de sa légèreté ou de son inexpérience ¹ ».

Les Codes Civils hongrois et roumain s'inspirent d'idées analogues, et l'Assemblée internationale pour la protection légale des travailleurs vota, en 1910,

1: Loi fédérale du 30 mars 1911. Livre V, : Obligations.

à Lugano, la résolution suivante : « L'Assemblée recommande l'affirmation, dans la législation de chaque pays, du principe permettant d'annuler et de réprimer les contrats stipulant des salaires insuffisants et usuraires. Elle considère ce principe comme essentiel ¹ ».

« L'idée de lésion implique nécessairement la formation d'une sorte de coutume du salaire juste et convenable », dit M. B. Raynaud ². Le fait de l'introduire dans le contrat de travail est un acheminement vers le minimum de salaire.

C. — Les assurances sociales et le minimum de salaire. —

Le salaire de l'ouvrier, le plus souvent insuffisant pour la satisfaction de ses besoins immédiats, ne lui permet presque jamais de faire face aux dépenses d'assurances.

M. B. Raynaud considère qu'en mettant à la charge de l'employeur tout ou partie du paiement des primes d'assurances obligatoires l'Etat « agit dans le sens d'une élévation de salaires et s'oriente indirectement, mais sûrement, vers l'idée du minimum de salaire ».

Et M. Jay écrit : « Admettre le risque professionnel, n'est-ce pas poser en principe que, en dehors du

1. Compte-rendu de la 6^e assemblée générale du Comité de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs, tenue à Lugano, 1910, p. 185.

2. *Op. cit.*, p. 135.

salaire représentant ce qui est nécessaire pour sa subsistance quotidienne, le patron doit encore à l'ouvrier la garantie de son droit à l'existence le jour où un accident supprime ou diminue sa capacité de travail ?¹ »

Nous savons combien se sont développées, dans tous les pays, les assurances sociales. Citons, en France, la loi du 10 avril 1898, sur les accidents du travail et la loi du 6 avril 1910, sur les retraites ouvrières et paysannes.

D. — *Octroi de suppléments de salaire.* — Ces suppléments sont accordés à des titres divers et se nomment soit allocation militaire, soit indemnité exceptionnelle du temps de guerre, soit allocation pour charges de famille ou sursalaire familial.

Le droit à l'allocation militaire résulte actuellement de l'article 22^a de la loi du 7 août 1913, sur le recrutement de l'Armée, dont le paragraphe 1^{er} est ainsi conçu : « Les familles des militaires de l'armée de terre et de l'armée de mer, remplissant effectivement avant leur départ pour le service les devoirs de soutiens indispensables de famille, auront droit, sur leur demande, en temps de paix, à une allocation journalière fournie par l'Etat ».

Cette allocation fut très largement accordée pen-

1. Jay, *La protection légale des travailleurs*, 2^e édit. Larose, 1910, p. 285.

2. Reproduit par la loi du 1^{er} avril 1923, art. 24.

dant la guerre de 1914-1918. Elle marque un nouveau progrès vers la réalisation du minimum de salaire; c'est la reconnaissance du devoir de l'Etat d'assurer aux membres de la famille, momentanément privée de l'aide pécuniaire d'un de ses membres, un minimum d'existence.

Nous dirons la même chose de l'indemnité exceptionnelle du temps de guerre, ordinairement appelée indemnité de cherté de vie, créée par la loi du 14 novembre 1918, au profit des « fonctionnaires, agents, sous-agents, employés et ouvriers attachés au service de l'Etat à titre permanent, temporaire ou intérimaire », dont le traitement ou le salaire sont inférieurs à un certain chiffre. Cette indemnité, qui ne fait pas partie intégrante du salaire ou traitement, a évidemment pour but de permettre aux bénéficiaires de faire-face, dans une certaine mesure, aux dépenses nouvelles occasionnées par la hausse des prix.

En vertu de la loi précitée, les Départements et les Communes peuvent accorder à leurs personnels une indemnité analogue qui ne peut être supérieure au taux accordé par l'Etat. Certains grands établissements privés de l'industrie et du commerce ont suivi l'exemple donné par l'Etat et un grand nombre des autres personnes morales publiques (Départements, Communes) et font bénéficier leurs personnels d'avantages similaires.

Il nous reste à dire quelques mots des *allocations pour charges de famille ou sursalaire familial*¹.

La vieille formule économique : « à travail égal, salaire égal », doit certainement être le postulat de la production, car tout ce qui tend à ne pas encourager l'effort individuel va à l'encontre du progrès collectif.

Il y a cependant un cas particulier où, tout au moins en apparence, il semble qu'une entorse légère soit donnée à la notion du salaire : c'est lorsque des patrons humanitaires veulent, tout en donnant aux célibataires et aux ouvriers mariés sans enfants la juste rémunération de leur travail, avantager l'ouvrier père de famille, par un sursalaire ayant pour but de lui permettre d'élever sa famille dans de bonnes conditions.

« Si le père de famille a une valeur « sociale » pour le pays, il a aussi une valeur « économique », pour les industries à la prospérité desquelles il contribue. C'est bien assurer l'avenir de celles-ci que de tenir compte au chef des charges que lui occasionne sa famille². »

Or, un mouvement très important se manifeste actuellement parmi les chefs d'entreprise qui, à l'ins-

1. Sur la question du sursalaire familial, Cf. notamment *Questions pratiques*, revue de MM. Pic, Brouilhet, Bender, Amieux et de Baday, Août, Déc., 1920.

2. Discours de M. Peyronnet, Ministre du travail, à l'occasion de l'ouverture de la 26^e session du Conseil Sup. du Travail, 13 nov. 1922, *J. O.* 15 nov. 1922, p. 11028.

tar de l'Etat¹, entendent attribuer à leurs ouvriers et employés des allocations complémentaires, en raison du nombre de leurs enfants. Elles sont indépendantes du salaire, qui demeure fonction des aptitudes et du travail de l'ouvrier et qui reste le même, quelles que soient les charges de ce dernier.

Ces allocations sont payées quelquefois directement par les employeurs eux-mêmes. Il en est ainsi, par exemple, aux Magasins du Louvre, où, depuis le 1^{er} février 1920, tous les ouvriers et employés mariés et ayant à leur charge un ou plusieurs enfants âgés de moins de 15 ans reçoivent une allocation de :

240 francs par an pour 1 enfant;

600 francs par an pour 2 enfants;

1.200 francs par an pour 3 enfants;

1.800 francs par an pour 4 enfants;

et 600 francs par an et par enfant au-dessus de 4.

Mais, le plus souvent, le paiement des allocations familiales a lieu par le moyen des Caisses dites « de compensation », dont le nombre et l'importance s'accroissent rapidement. Ces Caisses de Compensation — ainsi appelées parce qu'elles compensent les inégalités qui peuvent se présenter entre les divers adhé-

1. Les personnels de l'Etat bénéficient, en vertu de la loi du 18 octobre 1919 et du Décret du 9 mars 1921, d'indemnités annuelles pour charges de famille. D'une manière générale, tous les Départements et la plupart des Communes de quelque importance accordent à leurs employés et ouvriers des allocations familiales. (*Bull. du Ministère du Travail*, août-sept.-oct., 1920).

rents, à raison des différences dans la situation de famille de leur personnel et partant, à raison des charges qu'entraîneraient ces différences, — sont constituées entre des industriels appartenant soit à une même profession, soit à toutes les industries. Elles assument le soin de servir des allocations au personnel occupé par leurs membres, moyennant le versement par ces derniers, d'une cotisation proportionnelle aux salaires ou au total des ouvriers employés. Aucune distinction n'est faite entre l'ouvrier chargé de famille et le célibataire ou l'époux sans enfant. La charge, pour le patron, demeure la même, quelle que soit la situation de celui qu'il occupe.

Fin octobre 1920, on avait pu constater l'existence de 45 Caisses de compensation : 18 ouvertes à des membres d'une même profession (métallurgistes de Grenoble, St-Dizier, Charleville, etc..; textiles de Roubaix, Rouen, Elbeuf, Vienne, etc...); 27 groupant des employeurs de toutes les industries (Nantes, Bordeaux, Lyon, Rennes, etc...) La première a été fondée à Grenoble, pendant la guerre, en mai 1918.

L'existence de ces Caisses, alimentées par des versements exclusivement patronaux, leur développement considérable à l'heure actuelle¹, les résultats

1. Au mois de Juillet 1922, il existait déjà, dans la région Roubaix-Tourcoing, 91 Caisses de compensation, alimentées par des cotisations patronales égales à 6 % du salaire payé. (Conférence faite à la Société d'Economie Sociale, août 1922.)

statistiques obtenus par une pareille institution¹, enfin le mouvement d'opinion en faveur de l'*obligation* pour le patron de faire des versements² sont certainement l'indice d'une orientation très nette vers l'adoption d'un minimum de salaire.

Nous avons ainsi passé en revue les principaux moyens indirects de réalisation du minimum de salaire.

Quels sont les moyens directs aujourd'hui employés? Ils vont faire l'objet de notre paragraphe II.

2. En 1921, il a été payé par les Caisses de compensation plus de 70 millions de francs. M. Peyronnet, *loc. cit.*

« Il faut reconnaître que rarement, en matière sociale, un mouvement a été aussi rapide et aussi fécond en résultats ». *Le Temps*, 18-6-1920.

2. Proposition de loi Bokanowski, et Loi du 19 décembre 1922, (*J. O.*, 31 déc. 1922), tendant à imposer aux soumissionnaires des marchés de travaux publics passés au nom de l'Etat, des Départements, des Communes et des établissements publics l'obligation de servir des allocations familiales à leur personnel.

Trois décrets, en date du 13 juillet 1923 (*J. O.* du 16), déterminent les modalités d'application de la loi précitée.

§ II

Moyens directs de réalisation.

M. B. Raynaud distingue ici trois facteurs :

I. L'œuvre de l'Association professionnelle.

II. L'œuvre de la Puissance publique.

III. L'œuvre de la Loi.

A. — *L'Association professionnelle.* — L'action des Syndicats a été faible en France, en ce qui concerne le minimum de salaire. Cela provient de l'insuffisante organisation des forces patronales et ouvrières.

Cependant des contrats collectifs ont commencé à faire pénétrer le minimum de salaire dans certains métiers : industries du Livre et du Papier, Bâtiment, Mines ¹.

1. En France, la plupart des conventions collectives contiennent des clauses de minimum de salaire : 230 sur 252 (91 p. 100) en 1910, et 194 sur 202 (96 p. 100) en 1911, d'après le *Bull. de l'Office du Travail*, 1911, p. 474 et 1912 p. 462.

Dans les industries du Livre et du Papier, grâce aux efforts de la Fédération du Livre, le minimum de salaire est généralement pratiqué « sans qu'aucune garantie, au cas, aujourd'hui le plus fréquent, de tarif au temps, soit stipulé pour obtenir un certain rendement de l'ouvrier; comme l'indique le beau nom de « travail en conscience », c'est affaire à régler individuellement entre l'employeur et l'employé¹ ».

Dans l'industrie du Bâtiment, « le minimum de salaire existe bien souvent en fait, sinon en droit² ». Il n'impliquait pas tout d'abord une somme de travail correspondante; cependant dans le contrat de 1909, pour la Région Parisienne, l'article 4 spécifie : « Les ouvriers s'engagent à fournir un rendement de travail proportionnel au salaire et tel qu'il sera déterminé dans un tableau annexé au présent contrat et dressé par la Commission mixte. » Mais cette Commission n'a jamais fonctionné.

Dans les Mines, à maintes reprises³, les ouvriers ont cherché à transformer en salaire minimum le salaire de base existant. En dépit de persévérants efforts, ils n'ont pas encore réussi.

A Marseille, certains dockers ont obtenu un contrat d'embauchage qui leur garantit un véritable minimum de salaire.

1. et 2. B. Raynaud, *op. cit.*, p. 206.

3. Notamment au Congrès des mineurs, St Etienne, 29 juin 1920.

En Angleterre, en Allemagne, et en Autriche, où les forces patronales et ouvrières sont fortement organisées, il y a une tendance très marquée vers l'obtention du minimum de salaire par contrat collectif.

B. — L'œuvre de la Puissance Publique. — Le salaire minimum peut être réalisé directement par l'Etat, les Départements et les Communes pour les travailleurs employés par eux en régie. « On y voit, avec raison, un double avantage : l'amélioration des salaires de cette catégorie d'ouvriers, d'une part, et, d'autre part, le bon exemple ainsi donné aux employeurs de l'industrie privée ¹ ».

L'action de l'Etat. — Les ouvriers des grands monopoles fiscaux du tabac, des allumettes, de la poudre et des postes, ainsi que ceux des services et administrations de l'Etat jouissent en fait, sinon en droit, d'un minimum de salaire. Celui-ci est basé tantôt sur la cherté de la vie dans les localités où sont situées les exploitations ; tantôt sur le salaire normal et courant des professions similaires de l'industrie privée.

A titre d'exemple, citons l'Instruction du Ministre de la Guerre, du 1^{er} décembre 1916, réglant l'emploi de la main-d'œuvre féminine dans les corps de troupe,

1. B. Raynaud, *op. cit.*, p. 223.

dépôts et services : dans l'article 11, il est question des salaires minima ¹.

D'autre part, au cours de la guerre, des tarifs aux pièces ont été dressés, par les diverses Intendances, pour les chemises, caleçons, chandails, et, dans chacun de leurs contrats avec les employeurs, les prix minima fixés sont mentionnés et ont un caractère obligatoire.

Ajoutons qu'à la suite d'un décret, en date du 17 janvier 1917, instituant des Commissions permanentes de conciliation et d'arbitrage, auxquelles le recours serait obligatoire en cas de différends collectifs entre employeurs et ouvriers des fabrications d'armement, munitions et matériel de guerre, « des tarifs de salaires minima » au temps et aux pièces ont été établis ².

L'action des Départements et des Municipalités. — Les ouvriers et employés du Département et de la Commune ont aussi, en fait, sinon en droit, un salaire minimum.

Nous nous bornerons à citer, comme exemple, le département de la Seine et la ville de Paris.

Le département de la Seine accorde au personnel du Service des Transports en commun de la Région

1. Art. 11. « Pour la fixation des salaires, le Général commandant la Région provoquera la réunion d'une Commission. Cette Commission devra faire procéder à une enquête très sérieuse, notamment auprès des autorités préfectorales, de l'inspection du travail, etc... Il sera annuellement procédé à une révision des salaires minimum et maximum de chaque catégorie, etc... »

2. *Journal officiel* du 18 janvier 1917, p. 579.

Parisienne un salaire de base qui est vraiment un salaire minimum.

La ville de Paris accorde à son personnel ouvrier un minimum de salaire qui, fixé le 31 décembre 1909, par une délibération du Conseil Municipal, à 1825 francs par an, a été porté à un chiffre « en rapport avec la cherté de la vie ».

Lyon, Bordeaux et Marseille attribuent également au personnel subalterne de leurs régies municipales un minimum correspondant aux besoins nécessaires de l'existence.

C. — L'œuvre de la Loi. — Une autre intervention devait avoir lieu, sous la poussée des événements et de l'opinion et sous l'influence de la doctrine: le législateur, par une loi dont nous étudierons, dans notre Chapitre II, les principales dispositions, allait établir *directement* au profit d'une catégorie de travailleurs, un salaire minimum obligatoire.

Genèse de cette intervention. — L'intervention légale n'est point chose nouvelle en matière de fixation des prix.

Sous l'Empire romain, au III^e siècle, comme les prix avaient beaucoup augmenté par suite de l'altération de la monnaie, Dioclétien essaya de les fixer par un Edit, qui énumérait les diverses espèces d'objets en indiquant le prix auquel on avait le droit de les vendre.

Au xiv^e siècle, à la suite de la peste, dite de Florence, qui éclata en Europe, en 1348, et fit des ravages extraordinaires, la main-d'œuvre était devenue très rare. En Angleterre, le statut d'Edouard III obligea les ouvriers à travailler à certains tarifs, à peine d'emprisonnement. Cette prescription, d'ailleurs peu respectée, fut renouvelée sous le règne d'Elisabeth¹. En France, les ordonnances de Jean le Bon (1350) intervinrent sous les mêmes mobiles².

Au xvi^e siècle, en France, la royauté essaya à diverses reprises de régler, par ordonnances, les salaires de certains corps de métiers. Ainsi, une ordonnance de 1572 fixait directement le salaire des maçons, charpentiers et tailleurs de pierre à 12 sous et celui des manœuvres, laboureurs, vigneronns à 6 sous, « sans qu'ils puissent, ne leur soit loisible prendre ne recevoir plus grand prix et salaire³ ».

Plus près de nous, la Convention Nationale votait, en 1793, les lois du maximum des prix des denrées et la loi du maximum des salaires.

Mais ce n'est guère que pendant ces dernières années qu'a été reprise et remise en honneur l'idée de recourir à l'œuvre de la loi, en vue de la détermination du taux des salaires. Et, cette fois, l'intervention du législateur va se produire au profit de l'ouvrier et en vue de la fixation d'un minimum de salaire.

1 et 2. M. Benzacar, à son *Cours d'Economie Politique*, 1909.

3. Cf. E. Levasseur, *Histoire des classes ouvrières et de l'industrie en France avant 1789*, 2^e édit. A. Rousseau, 1901, Tome II,

Le 27 juin 1898, M. le député E. Vaillant, avec quelques-uns de ses collègues du parti socialiste, dépose une proposition de loi tendant à établir un salaire minimum pour les ouvriers et ouvrières, employés et employées des services de l'Etat, et fixant ce salaire à 5 francs par jour.

Au cours de la législature suivante, 1902-1906, M. E. Vaillant renouvelle sa proposition en faveur des travailleurs agricoles, M. Clovis Hugues fait une proposition semblable en faveur des ouvriers du bâtiment et M. Chauvière en faveur du petit personnel du garde-meuble.

Ces tentatives d'établissement d'un minimum légal de salaire sont renouvelées sous la législature 1906-1910, et deux autres propositions de lois s'ajoutent aux précédentes : celle de M. Jules Coutant, ayant pour but « d'assurer un minimum d'existence aux travailleurs des deux sexes » ; celle de M. Basly, en faveur des travailleurs des mines.

On essaie encore de lier la réforme du minimum de salaire, d'abord à la loi sur la prime à la sériciculture, ensuite à la réforme douanière, en réclamant un minimum de salaire pour les travailleurs des industries bénéficiant de primes ou de tarifs ou droits protecteurs.

Enfin, au cours des deux dernières législatures, — 1910-1919, — sont reprises, avec quelques retouches, les propositions Basly et Vaillant. A la Chambre

des Députés, le débat relatif à la journée de huit heures est l'occasion d'une vive discussion sur la question du minimum de salaire étendu à tous les employés et employées sans distinction¹.

Une proposition Colly présente le minimum de salaire comme le prélude de l'ère du contrat collectif de travail. Le sujet est, à nouveau, examiné à propos de la modification du régime des mines en France. Et le 7 mars 1912, M. Albert Thomas transmet au Parlement, parmi les revendications des ouvriers mineurs, la fixation légale d'un minimum de salaire.

Toujours, le Parlement prête une oreille distraite à ces diverses propositions de lois. « Comment, sous l'empire d'une conception trop souvent artificielle et étroite de la liberté, aurait-on pu songer à faire pénétrer dans des domiciles privés cette grande gêneuse qu'est la loi ? » Et il est bien probable que l'institution d'un minimum légal de salaire eût été indéfiniment ajournée, si l'attention des pouvoirs publics n'eût été attirée spécialement par une question présentant un caractère d'urgence universellement proclamé : *le salaire des ouvrières travaillant à domicile*.

Le salaire minimum pour les ouvrières travaillant

1. « Il importe, disait la proposition Vaillant, en attendant que l'organisation syndicale impose le tarif syndical correspondant aux besoins plus humainement compris de la vie ouvrière, qu'un salaire minimum soit établi, pour la sauvegarder dans ses éléments matériels d'entretien ».

2. P. Boyaval, *La lutte contre le Sweating system*. Thèse, Nancy, 1911.

à domicile est inscrit à l'ordre du jour des travaux parlementaires, par le dépôt de la proposition de Mun, 2 avril 1909.

Le 10 janvier 1910, « avec une confiance plus ou moins profonde dans l'efficacité de son action en matière aussi délicate », le Gouvernement donne la réplique à la proposition de Mun, en chargeant la Commission Permanente du Conseil Supérieur du Travail d'étudier un avant-projet, dont l'économie ressemble beaucoup à celle de la proposition de Mun.

Le 7 mars suivant, M. Honoré, membre de la dite Commission, dépose un nouveau texte proposant un autre système.

Le 7 novembre 1911, le Gouvernement dépose un nouveau projet qui limite le champ d'application de la loi aux ouvrières travaillant à domicile dans l'industrie du vêtement. Ce projet est adopté avec quelques modifications, à *l'unanimité*, par la Chambre des Députés, en octobre 1913. Après une longue attente au Sénat, où il est également voté à *l'unanimité*, le projet, légèrement retouché, revient devant la Chambre où, en juillet 1915, en pleine guerre, il est définitivement voté, toujours avec la même unanimité.

La loi du 10 juillet 1915 introduit en France le minimum légal de salaire.

Raisons de cette intervention. — En instituant lui-même directement, au profit d'une catégorie de tra-

vaillours, un minimum de salaire légalement obligatoire, à quel mobile a obéi le législateur? L'antagonisme existant entre l'intérêt du patron et les revendications des salariés, — antagonisme devenu plus âpre encore par le fait du développement de la grande industrie — et, d'autre part, le noble désir de voir s'améliorer la situation des classes ouvrières, sont-ils les seules causes de l'intervention législative en matière de minimum de salaire? Assurément non. Les véritables raisons de la loi du 10 juillet 1915 sont beaucoup plus spéciales. Les voici.

Les conditions de travail et de vie des femmes travaillant à domicile se trouvaient au-dessous de ce que requiert le plus élémentaire souci de l'humanité¹. Les enquêtes officielles et privées mettaient en lumière le principe du sweating system : faire rendre à la créature humaine, le plus rapidement possible, toute la force de travail dont elle est capable, pour le salaire le plus réduit.

En 1901, l'Office du Travail publiait les résultats d'une enquête faite sur les ouvrières se livrant en chambre à des travaux de lingerie. Il en ressortait notamment que, à Paris, 23 % des ouvrières en chambre faisaient des journées de plus de 12 heures. Certains cas relevés par les enquêteurs faisaient entrevoir d'épouvantables conditions d'existence. C'est ainsi

1. « A la veille de la guerre, l'action collective ouvrière n'était pas parvenue à corriger tout ce qui, dans le salariat, choquait la conscience publique. Des « flots d'iniquités » subsistaient encore : c'était, par exemple, la condition des ouvrières à domicile. » G. Pirou loc. cit. p. 87.

qu'une ouvrière déclara qu'elle commençait à coudre tous les jours dès 3 heures du matin, d'abord au lit à cause du froid. Une autre restait à sa machine toute la journée et une partie de la nuit, sans se lever; son mari, malade, s'occupait du ménage et de la cuisine; la chambre, jamais balayée, était d'une saleté repoussante.

Quant aux salaires, dans un groupe comprenant 217 personnes, on a trouvé 4 ouvrières gagnant moins de 5 centimes l'heure; 51 gagnant de 5 à 10 centimes, et 54 gagnant de 10 à 12 centimes et demi l'heure. Ainsi, dans la moitié des cas, le salaire journalier était inférieur à 1 fr. 25. Dans un autre groupe de 396 réponses relatives au gain annuel, on constata que ce gain était, dans 52 cas, de moins de 200 francs; dans 88 cas, de 200 à 300 francs; et dans 81 cas, de 300 à 400 francs : soit, ici aussi, moins de 1 fr. 25 par jour, dans presque la moitié des cas. Dans un autre groupe de 540 personnes, on releva 186 femmes veuves ou célibataires n'ayant d'autre ressource que leur travail et gagnant en moyenne de 1 fr. 25 à 1 fr. 50 par jour. Et beaucoup d'entre elles avaient encore des enfants à élever !

Une fille-mère travaille 15 heures par jour, afin de pouvoir vivre elle-même et nourrir son enfant. Une veuve gagne 1 fr. 25 par jour et ne mange que de la soupe. Une autre veuve, ayant un enfant de 11 ans, fait des journées de 17 heures pour 1 fr. 75, et elle ne

dépense qu'un franc par jour pour sa nourriture et celle de son enfant.

Théodore Cotellet¹ cite le cas d'une ouvrière qui, sur un salaire journalier, de 0 fr. 95, dépense en pain, fromage et légumes 0 fr. 65, et n'a pour se loger et s'habiller que 0 fr. 30 par jour².

En 1913, la Ligue de la Jeune République, ayant ouvert, à Paris, un Musée des Exploitées du travail à domicile, exposait les renseignements ci-après, également relatifs à la lingerie.

Draps (coudre et ourler) : sont payés à l'ouvrière 0.55, la paire. Une bonne ouvrière peut en faire 3 dans la journée de 10 heures, soit un salaire (tous frais déduits) d'un peu moins de 0 fr. 80 par jour.

Chemises d'hommes (qualité inférieure) : sont payées la pièce, 0. 30, 0. 35 ou 0. 40 , ce qui produit des journées de 1 fr. 20 à 1. 50.

Chemises de dames (en dentelle) : sont payées 1.75, la pièce, pour 8 heures de travail, soit une journée de 2 francs. Travail demandant une habileté très particulière.

Gilets d'hommes : sont payés 0 fr. 20, la pièce, dont il faut retrancher 0.04 pour le fil, soit 0. 16 pour un travail d'une grande heure ; ce qui fait une journée de 1.50.

1. *Le Sweating System*. — Thèse, Angers 1904.

2. D'après l'enquête française de 1907, dans la lingerie, la moyenne des salaires des ouvrières n'atteignait pas 400 francs par an. (Cf. Pic, *Traité élémentaire de Législation Industrielle*, 1922.)

Drapeaux : payés à l'ouvrière 4.35, pour 60 douzaines, en 10 journées de travail, soit 0. 435 pour une journée.

Tels sont quelques-uns des témoignages éloquentes groupés par les organisateurs du Musée.

Une rémunération extraordinairement faible du travail à domicile, tel était donc le fait brutal, incontestable qui était révélé par les enquêteurs. Aussi, l'abbé Mény pouvait-il, à juste titre, déclarer au 5^e Congrès diocésain de Paris : « En somme, l'impression qui demeure c'est la généralisation des salaires de 0. 90 à 1 fr. 25. C'est la règle pour tous les travaux à domicile ».

Cette insuffisance des salaires avait pour conséquence fatale la tentation et la maladie. C'est parce que son salaire était dérisoire que l'ouvrière, souvent, était forcée de consentir une prostitution mercenaire ; c'est pour le même motif qu'elle était obligée de se loger dans des bouges ignobles, de se priver de nourriture, de prolonger sa journée de travail au-delà des limites raisonnables, devenant ainsi une proie facile à toutes les maladies contagieuses. Citons, à ce sujet, la saisissante description que donne d'un atelier de famille un inspecteur régional du travail de la VII^e région, en Espagne¹. Bien que l'histoire dont il

1. Gonzalez Castro, *El trabajo de mujer en la industria*. Cf. Bulletin de l'Institut de Réformes Sociales, et l'article de M. A. Vovard, *Journal vers l'Avenir*, 30 avril 1922.

s'agit se passe en Espagne, elle est universelle : on la trouve partout où existe le travail à domicile non réglementé par la loi.

« La vision de ces ateliers domestiques est inoubliable. Dans une pièce obscure, sans ventilation directe, aux murs noircis, tapissés d'un papier crasseux et sillonné de nombreuses déchirures, au sol couvert de briques brisées, sans autres meubles qu'une table branlante et quatre tabourets, travaillent la mère, ses deux filles et une fillette, qui n'est pas de leur famille et qu'elles ont prise comme apprentie. Toutes portent au visage le stigmate de l'anémie. La mère tousse : elle jette ses crachats dans un petit vase de nuit, qu'elle a auprès d'elle et dans lequel on aperçoit une grande quantité d'expectorations. Elles font des pantalons. Nous les avons interrogées. « Mon mari est au lit, estropié, comme vous le savez, a répondu la mère, et je dois travailler pour pourvoir à son entretien et pour que puissent manger, au moins du pain, les deux petits qui sont restés dans le lit de leur père, afin de ne pas nous gêner dans notre travail. Voyez les prix. On nous paie 40 centimes chaque pantalon et nous devons fournir le fil. En travaillant beaucoup toutes les quatre, nous gagnons quatre pesetas par jour. Certains jours, nous arrivons à cinq ou six pesetas, mais c'est en travaillant 14 heures consécutives et plus. » La toux interrompt la malheureuse. Deux mois après cette scène, la tu-

berculose emporta la mère. Les filles continuèrent à faire des pantalons. L'anémie poursuivit son œuvre dans ces organismes tout prêts à une splendide floraison de phtisie et, lorsque, deux mois après, nous sommes revenus à la maison, nous avons trouvé à côté des deux sœurs le même petit vase de nuit, dans lequel la mère jetait ses crachats. Elles aussi toussaient ! »

Ces conditions douloureuses de l'existence d'une partie des femmes travaillant à domicile devaient attirer la sollicitude des philanthropes. Fatalement devait se produire un mouvement d'opinion tendant à soulager ces misères aussi effroyables qu'imméritées, auxquelles il n'était plus possible de rester insensible et auxquelles tout le monde désirait porter remède.

Il était manifeste que le seul remède à cette angoissante situation consistait à relever le taux du salaire.

Mais ce relèvement, il n'était permis de l'attendre — l'expérience l'avait surabondamment démontré — ni des initiatives charitables et philanthropiques, ni de l'action patronale, ni d'une organisation des ouvrières à domicile, disséminées partout, se cachant et s'ignorant, que leur misère même avait rendues pour ainsi dire inorganisables¹. « Et, dès lors, le légis-

1. En 1900, à Paris, sur 60.000 couturières en atelier et à domicile, 60 seulement étaient syndiquées (M. Benzacar, à son *Cours d'Economie Politique*, 1909).

lateur était bien contraint de reconnaître qu'il se trouvait enfermé dans ce dilemme, qu'il lui fallait : ou abandonner à leur détresse la grande majorité des victimes du sweating system, ou inaugurer des méthodes de protection nouvelles et tenter de garantir *lui-même* aux ouvrières un salaire qui leur permit de vivre¹ ».

Il a paru au législateur français qu'il était impossible de tarder davantage à venir au secours des lamentables victimes d'un régime de « misère imméritée. » « La législation nouvelle, a dit très exactement M. Jay, est née d'une explosion de pitié. »

Quelles sont les prescriptions essentielles de la loi du 10 juillet 1915?

Quelle est, d'autre part, dans les principaux Etats étrangers, la mesure de l'intervention légale en matière de minimum de salaire?

Ce sont là deux questions que nous nous proposons d'étudier dans nos Chapitres II et III.

1. Jay, *Le minimum de salaire dans l'industrie du vêtement*, 1915, p. 8. Parmi les monographies de métier consacrées au travail à domicile et aux abus du *Sweating system*, Cf. notamment : de Boissieu, *l'Usine au logis*, à Paris, (Questions pratiques, 1902, 321 et 363); Cote, *l'Industrie gantière à Grenoble* (1903); Brocard, *le travail des femmes à domicile dans la région de Nancy* (Questions pratiques, 1908, 353); Claire Gérard, *Conditions de l'ouvrière parisienne dans l'industrie de la fleur artificielle*, (Musée social, doc., janv. 1909); Roy, *la lunetterie dans le canton de Morez*, Thèse, 1913.

CHAPITRE II

Le minimum légal de salaire en France.

La loi du 10 Juillet 1915.

La loi du 10 juillet 1915, intitulée « Loi portant modification des titres III et V du Livre 1^{er} du Code du Travail et de la Prévoyance sociale (*salaire des ouvrières à domicile dans l'industrie du vêtement*), institue en France un minimum de salaire *légal* et *obligatoire*. *Légal*, car il dérive directement de l'application de la loi elle-même; *obligatoire*, en ce sens que l'entrepreneur ne peut, en aucun cas, sous aucun prétexte, sans s'exposer à des poursuites judiciaires, se soustraire aux prescriptions édictées par la loi, en faisant accepter aux personnes qu'elle protège un salaire inférieur au taux régulièrement fixé.

SECTION I.

CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI.

Pour le déterminer, il y a lieu de considérer, d'une part, les *personnes* et, d'autre part, les *travaux* auxquels s'applique la loi.

En ce qui concerne les *personnes*, le domaine d'application de la loi est étroitement délimité : seules sont protégées les *ouvrières travaillant à domicile* ¹.

1. Qu'est-ce qu'une ouvrière travaillant à domicile ? Le législateur ne l'a point dit. Mais la Circulaire du 24 juillet 1915 (*J. O.* du 25), que le Ministre du Travail a adressée aux Préfets et Inspecteurs divisionnaires du travail, donne du travail à domicile les quelques caractéristiques ci-après : « Le travail est fait sur commande, soit d'un établissement industriel ou commercial, soit d'un intermédiaire. Il est exécuté dans un local servant à l'habitation ou en dépendant, par un ouvrier façonnier travaillant seul ou avec des membres de sa famille ou même avec quelques autres ouvriers. Les matières premières sont, le plus souvent, fournies par les établissements ou les intermédiaires, à l'exception des fournitures accessoires achetées par l'ouvrier.

« Les ouvriers à domicile ainsi définis se différencient des petits artisans qui travaillent également à domicile, mais directement pour la clientèle et sont, en réalité, de petits patrons ».

La loi laisse en dehors de son action tous les travailleurs en atelier, et aussi, en principe, tous les travailleurs du sexe masculin, alors même qu'ils travaillent à domicile.

Toutefois, d'après l'article 33 m, paragraphe 1 : « Dans le cas où des ouvriers appartenant aux industries visées à l'article 33 et exécutant à domicile les mêmes travaux que les ouvrières recevraient un salaire inférieur au minimum établi pour celles-ci, le relèvement de ce salaire jusqu'à concurrence du dit minimum pourra être demandé devant les Conseils de Prud'hommes ou en Justice de Paix, dans les mêmes conditions que pour les ouvrières elles-mêmes. »

Disons de suite que cette disposition a été écrite uniquement dans l'intérêt des ouvrières, beaucoup d'entre elles ayant manifesté la crainte de voir le travail leur échapper, si les hommes pouvaient faire ce travail à un tarif inférieur.

Ainsi que l'indique la Circulaire du 24 juillet 1915, « aucune distinction de nationalité n'a été faite par la loi, qui protège également les ouvrières et ouvriers travaillant en France à domicile, qu'ils soient français ou étrangers ».

En ce qui concerne les travaux auxquels s'applique la loi, ils sont aussi étroitement déterminés que les personnes. L'article 33 ne vise, en effet, que les travaux de *l'industrie du vêtement*. « Les dispositions de la présente section sont applicables à toutes les

ouvrières exécutant à domicile des travaux de vêtements, chapeaux, chaussures, lingerie en tous genres, broderie, dentelles, plumes, fleurs artificielles et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement ».

On le voit, l'énumération n'est pas limitative; mais les derniers termes de l'article précité: «... et tous autres travaux rentrant dans l'industrie du vêtement », sembleraient indiquer qu'en votant la loi du 10 juillet 1915, le Parlement a voulu protéger uniquement les ouvrières de l'industrie du vêtement, à l'exclusion de toutes celles appartenant à d'autres industries.

En réalité, telle n'a pas été l'intention du législateur. Celle-ci se trouve nettement exprimée dans l'article 33 m, paragraphe 2, ainsi conçu : « Les dispositions des articles 33 a, 33 b, 33 c, 33 d, 33 e, 33 f, 33 g, 33 h, 33 i, 33 j, 33 k, 33 l, 33 m, pourront, après avis du Conseil Supérieur du Travail, et en vertu d'un Règlement d'administration publique, être rendues applicables à des ouvrières à domicile appartenant à d'autres industries non visées à l'article 33¹ ».

1. Le décret du 10 août 1922 a, pour la première fois, fait application de ce texte. De ce fait, la loi du 10 juillet 1915 s'applique non seulement aux travaux du vêtement proprement dits, mais encore aux travaux accessoires, aux travaux de couture, lingerie, broderie en tous genres et en toutes matières, que ces travaux soient ou non destinés au vêtement. De plus, ce Décret étend l'application de la loi aux travaux de tricotage, de perles et de paillettes sur toutes matières, confection de chapelets, sautoirs, etc...

Ainsi que le dit M. Jay, « le Parlement a, en définitive, voulu qu'il fût possible d'accorder à d'autres ouvrières souffrant des mêmes abus que les ouvrières du vêtement, la protection tout d'abord réservée à celles-ci, sans passer de nouveau par toutes les étapes de la procédure parlementaire. »

SECTION II.

DÉTERMINATION DU MINIMUM DE SALAIRE.

Elle pouvait être envisagée de deux manières :

1^o *fixation d'un minimum légal unique* pour toutes les professions rentrant dans l'industrie du vêtement et toutes les régions, et dont le chiffre est établi par le législateur lui-même ;

2^o *Création d'organes spéciaux*, composés des délégués des intéressés et chargés d'établir, par catégorie de profession et par région, des minima de salaires auxquels la loi donne force obligatoire.

Le législateur français de 1915 a adopté cette dernière solution.

§ I

Organismes chargés de déterminer le minimum de salaire.

Ce sont, en principe, les *Conseils du Travail ou Conseils consultatifs du Travail*, dont l'organisation et la compétence se trouvent réglées d'une façon très précise par la loi du 17 juillet 1908 et le décret du 19 mai 1909. Malheureusement, cette institution ne s'est pas, jusqu'à présent, acclimatée en France. Les Conseils du Travail sont, en effet, très peu nombreux et ceux qui existent ne fonctionnent pas.

Le législateur du 10 juillet 1915 n'ignorait point cela. Aussi, a-t-il décidé (Articles 33 f et 33 g) qu'à défaut de Conseil du Travail dans la profession et dans la région, il serait institué des *Comités de Salaires* et des *Comités professionnels d'expertise*, ayant pour mission de déterminer les minima de salaires obligatoires.

Les Comités de Salaires. — L'article 33 f de la loi règle leur constitution. « ... Il est institué au chef-lieu du département un Comité de Salaires des ouvrières à domicile... »

C'est aux Préfets, dit la Circulaire du 24 juillet 1915, qu'il appartient d'en provoquer la création. « Ce Comité est composé du Juge de Paix ou du plus ancien des Juges de Paix en fonction au chef-lieu du département, président de droit, de deux à quatre ouvriers ou ouvrières, et d'un nombre égal de patrons... » (Article 33 f, 2^e alinéa).

« Les membres du Comité sont choisis par les présidents et vice-présidents de section des Conseils de Prud'hommes existant dans le département », (Article 33 f., 3^e alinéa), c'est-à-dire par un collège électoral qui comprend autant d'ouvriers que de patrons.

« A défaut de Conseils de Prud'hommes ayant compétence dans le département ou si les présidents et vice-présidents de section n'ont pu réaliser un accord sur ce choix, les membres du Comité sont désignés par le Préfet ». (Article 33 f., 4^e alinéa).

Les membres doivent appartenir aux industries visées par la présente loi, c'est-à-dire, sauf le cas où se trouve jouer le paragraphe 2 de l'article 33 m, aux industries du vêtement. « C'est la seule condition d'éligibilité exigée. Il n'est pas indispensable que les patrons désignés donnent du travail à domicile, ni que les ouvriers désignés rentrent dans la catégo-

rie des ouvrières à domicile; il suffit que les uns et les autres appartiennent aux industries précitées. Il est désirable toutefois que les choix se portent sur des personnes appartenant aux spécialités industrielles dont les travaux seront en cause. Il est désirable aussi, dans la mesure du possible, pour faciliter le fonctionnement du Comité et éviter des frais, que les choix se portent de préférence sur des personnes habitant la ville, siège du Comité.

« La loi n'a pas fixé expressément la durée du mandat des membres du Comité. Mais les révisions des minima de salaire devant avoir lieu, aux termes de l'article 33 e, tous les trois ans au moins, il est normal de le renouveler tous les trois ans. Cette durée est, d'ailleurs, celle qu'a fixée la loi pour le mandat du Conseiller à la Cour de Cassation chargé de présider la Commission Centrale statuant en dernier ressort (Article 33 f). Il va sans dire que rien ne s'oppose à ce que le mandat soit renouvelé à l'expiration de chaque période triennale¹ ».

Les Comités professionnels d'expertise. — L'article 33 g de la loi règle leur constitution. « Il est, en outre, institué, à défaut de Conseil du Travail, un ou plusieurs Comités d'expertise. Chacun de ces Comités comprend deux ouvrières et deux patrons (hommes ou femmes) appartenant aux industries du vêtement

1. Circulaire citée.

et exerçant leur profession dans le département. Le Comité est présidé par le Juge de Paix du canton où siège le Comité. Les membres des Comités sont choisis par la réunion des présidents et vice-présidents de section des Conseils de Prud'hommes fonctionnant dans le département. S'il n'existe pas de Conseil de Prud'hommes, ils sont désignés par le Préfet ».

Il appartient aux Préfets, dit la Circulaire du 24 juillet 1915, de décider dans quels centres et pour quelles professions devront être créés de tels Comités, et de déterminer la région à laquelle leur compétence s'étendra. Ils devront consulter les personnes qualifiées pour représenter les professions, les groupes professionnels intéressés; ils prendront aussi l'avis du Comité de Salaires et de l'Inspecteur du travail. A raison de la mission technique qui leur incombe, ces Comités d'expertise pourront être aussi nombreux qu'il y aura d'industries du vêtement nettement distinctes exercées dans la région.

La Commission Centrale. — Conformément aux dispositions du paragraphe 2 de l'article 33 h, les décisions¹ des Comités de Salaires et des Comités professionnels d'expertise ne sont obligatoires que si, dans un délai de trois mois, courant de leur publication, aucune protestation n'a été élevée contre elles, une

1. La Commission Centrale a-t-elle qualité pour se prononcer sur une protestation élevée contre la *composition* des Comités? Non. (Décision du Gers, 25 mai 1917).

Commission Centrale, instituée auprès du Ministre du Travail, devant statuer en dernier ressort.

Cette Commission Centrale est composée ainsi qu'il suit :

« Deux membres (un patron et un ouvrier) du Conseil du Travail ou du Comité départemental qui a déterminé le salaire minimum ; les deux représentants (patron et ouvrier) de la profession au Conseil Supérieur du Travail ;

« Deux Prud'hommes (un patron et un ouvrier) élus pour trois ans par l'ensemble des Conseils de Prud'hommes ;

« Un enquêteur permanent de l'Office du Travail désigné par le Ministre du Travail et qui remplira les fonctions de Secrétaire de la Commission, avec voix délibérative ;

« Un membre de la Cour de Cassation, désigné par celle-ci pour trois ans, qui sera, de droit, président de la Commission Centrale et dont la voix sera prépondérante en cas de partage égal des votes. » (Article 33 h, alinéa 3 et suivants ¹).

Nous savons ainsi quels organismes sont chargés de déterminer le minimum de salaire. Nous allons examiner maintenant suivant quelle procédure ils concourent à cette détermination.

1. Cf. Règlement d'administration publique du 24 septembre 1915, relatif au fonctionnement de la Commission Centrale.

§ II

Procédure de la détermination du minimum de salaire.

Il est incontestable que c'est le spectacle de tant de femmes ne réussissant pas à gagner de quoi vivre, ne recevant pas le salaire vital, qui a provoqué le mouvement de « compassion et de justice » dont est sortie la loi que nous étudions.

Malgré tout, le législateur n'a pas voulu prendre en considération le salaire *vital*¹, c'est-à-dire celui qui permet de suffire aux exigences principales de l'existence, étant donné le coût de la vie. Il a cru dangereux de laisser aux Conseils du Travail et Comités de Salaires la pleine liberté de déterminer directement, d'après les besoins de l'ouvrière, le taux minimum de salaire. Il a jugé préférable d'appuyer la détermination de ce taux minimum « sur des données objectives susceptibles d'être constatées et s'imposant comme telles à l'autorité chargée d'interpréter et d'appliquer la loi ».

1. Cf., dans ce sens, décision de la Commission Centrale, 11 février 1918.

Aussi a-t-il édicté un certain nombre de prescriptions impératives, de règles précises quant à la manière dont il faut procéder pour déterminer le minimum de salaire.

Quelles sont ces règles ?

L'article 33 nous les fait connaître en ces termes :

« Les Conseils du Travail (ou, à défaut, les Comités de Salaires) *constatent* le taux du salaire quotidien *habituellement* payé dans la région aux ouvrières de même profession et d'habileté moyenne travaillant *en atelier*, à l'heure ou à la journée, et exécutant les divers travaux courants de la profession ¹.

« Dans les régions où, pour la profession visée, le travail à domicile existe seul, les Conseils du Travail (où à défaut, les Comités de Salaires) fixent le minimum d'après le salaire moyen des ouvrières en atelier, exécutant des travaux *analogues*² dans la région ou dans d'autres régions similaires, ou d'après le salaire habituellement payé à la *journalière* dans la région. »

Le pouvoir des Conseils du Travail ou des Comités de Salaires est ainsi limité à une *constatation*, à un enregistrement pur et simple de certains chiffres.

¹. Au point de vue de la *fixation du salaire minimum horaire*, Cf. décision de la Commission Centrale, Hérault, 9 mars 1916, Présidence de M. Falcimaigne, aujourd'hui président de Chambre à la Cour de Cassation.

Cf. également décisions 10 nov., 8 déc. 1916, 27 avril, 15 juin, 7 juillet 1917, et décision précitée du 11 fév. 1918.

². En ce qui concerne l'application de ce paragraphe relatif aux *travaux analogues*, Cf. décision de la Commission Centrale du 10 juillet 1917.

Tâche relativement facile que celle qui consiste à constater et exprimer en chiffres le salaire horaire de certaines catégories d'ouvrières; mais tâche d'une grosse importance, que l'article 33 e, paragraphe 2, met en lumière : « Ils (les Comités de Salaires) déterminent d'après le chiffre ainsi établi le minimum prévu à l'article 33 d ».

Les chiffres sortis des délibérations des Conseils du Travail ou des Comités de Salaires, devront être immédiatement rendus publics, et serviront, pour ainsi dire, d'étalons, pour le calcul du salaire aux pièces que l'ouvrière devra recevoir. On lit à l'article 33 d :

« Les prix de façon applicables au travail à domicile doivent être tels qu'ils permettent à une ouvrière d'habileté moyenne de gagner, en dix heures, un salaire égal à un minimum déterminé par les Conseils du Travail ou, à défaut, par les Comités de Salaires... »

Pour concrétiser la pensée du législateur, donnons un exemple.

Une ouvrière travaillant à domicile reçoit d'un entrepreneur x chemises de jour, pour la confection desquelles 50 heures de travail sont nécessaires. Quel minimum de salaire devra être payé à cette ouvrière?

Conformément aux prescriptions contenues dans l'article 33 e, le Comité départemental de Salaires a dû constater le taux du salaire quotidien habituellement payé dans la région aux ouvrières de la chemiserie, d'habileté moyenne, travaillant en atelier, à l'heure

ou à la journée; il a fixé ce salaire, par exemple, à 12 francs, a publié ce chiffre qui est ainsi devenu, passé un certain délai, un minimum obligatoire.

L'ouvrière en question devra recevoir de son entrepreneur (Article 33 d) :

$$\frac{12 \times 50}{10} = 60 \text{ francs, au minimum.}$$

Le patron est légalement tenu au paiement de cette somme.

Supposons qu'elle ne soit pas payée, et que l'entrepreneur, alléguant que 40 heures auraient pu suffire pour la confection de l'ouvrage, n'offre à l'ouvrière que :

$$\frac{12 \times 40}{10} = 48 \text{ francs.}$$

Celle-ci aura un recours devant la juridiction compétente.

Mais le Tribunal saisi de la réclamation de l'ouvrière sera-t-il obligé de trancher lui-même et par ses propres moyens? N'est-il pas à craindre qu'il n'ait pas en main les éléments indispensables à la solution du litige?

Le législateur du 10 juillet 1915 a voulu rendre facile la tâche de ce Tribunal. Il a décidé que, le plus souvent possible, le Tribunal n'aurait, pour trancher une question, qu'à se reporter à un *tarif officiel* dressé d'avance. Et c'est dans ce but qu'il a été fait un nouvel

appel aux Conseils du Travail et qu'à leur défaut on a prévu l'intervention des *Comités professionnels d'expertise*¹.

Article 33 g. « Les Conseils du Travail ou, à leur défaut, les Comités professionnels d'expertise peuvent dresser d'office ou dressent, sur la demande du Gouvernement, des Conseils de Prud'hommes ou des unions professionnelles intéressées, avec toute la précision possible, le *tableau du temps* nécessaire à l'exécution des *travaux en série* pour les divers articles et les diverses catégories d'ouvrières dans les professions et les régions où s'étendent leurs attributions.

« Le minimum de salaire applicable aux articles fabriqués en série résultera du prix minimum du salaire à l'heure, fixé par les Comités de Salaires, multiplié par le nombre d'heures nécessaires à l'exécution du travail afférent à ces articles... »

D'après la Circulaire du 24 juillet 1915, les tarifs doivent comprendre, pour chaque article, trois éléments : *salaire horaire*, *temps nécessaire*, *prix de façon* résultant des deux premiers. De telle sorte que l'entrepreneur pourra connaître d'avance, avec une exactitude mathématique, ce qu'il doit payer, l'ouvrière ce qu'elle a le droit de réclamer et ce qu'elle obtiendra sûrement si elle s'adresse au Tribunal compétent.

1. En ce qui concerne les pouvoirs et le rôle des Comités d'expertise, Cf. décisions de la Commission Centrale, 9 mars 1916, 15 avril 1918.

Supposons que le litige porté devant le Tribunal ait pour objet, non des articles fabriqués en série, mais des articles *sur mesure*. L'intervention du Comité professionnel d'expertise aura-t-elle lieu ?

Oui, si elle est demandée. L'article 33 g, paragraphes 7 et 8, dispose, en effet, que : « Les juridictions compétentes ont la faculté de consulter les Comités professionnels d'expertise pour l'évaluation du temps nécessaire à l'exécution des travaux à la pièce non compris dans les tableaux des travaux en série. Les indications fournies dans ces conditions servent de base aux jugements des Conseils de Prud'hommes ou des Juges de Paix, dans les différends soulevés devant eux à l'occasion du travail relatif aux articles exécutés à la pièce ».

Mais, tandis que pour les travaux en série, les Comités professionnels d'expertise prennent des décisions *générales*, dont le caractère est obligatoire, en ce qui concerne les travaux à la pièce leur intervention est simplement facultative et se produit sous forme d'un avis *spécial à l'espèce*¹.

Pour que les décisions prises par les Comités professionnels d'expertise, aussi bien que par les Comités de Salaires deviennent obligatoires, il faut qu'elles soient rendues *publiques*. Article 33 h : « Les chiffres des salaires minima et de tous salaires constatés ou

1. Décisions de la Commission Centrale, 26 et 27 avril 1917.

établis par les Conseils du Travail et par les Comités spéciaux, en vertu des articles 33 e, 33 f et 33 g, sont publiés par les soins du Préfet et sont insérés notamment au Recueil des actes administratifs du département ».

Le Règlement d'administration publique du 24 septembre 1915, détermine les conditions de cette publicité qui, si elle est nécessaire, ne suffit pourtant pas pour que soient définitifs et obligatoires les minima établis. Le législateur a, en effet, placé au-dessus des Conseils et Comités une juridiction d'appel. « Nous avons voulu, déclarait M. Berthod¹, que le minimum ne fût pas définitif sans qu'un recours fût laissé aux intéressés contre une décision qu'ils jugeraient inacceptable. Nous avons voulu surtout qu'entre les décisions des divers Conseils du Travail ou des divers Conseils de Prud'hommes, (les Conseils de Prud'hommes sont, dans le texte définitif de la loi, remplacés par les Comités de Salaires et les Comités professionnels d'expertise) un organe central vint assurer une certaine uniformité. Uniformité toute relative, sans doute. Il ne peut s'agir d'établir, dans toute la France, le même minimum de salaire. Bien loin de là, Conseils de Travail ou Prud'hommes auront à tenir compte par-dessus tout de la situation de l'industrie et de la cherté de l'existence dans la région pour laquelle ils

1. Rapport Berthod, 20 janvier 1913, p. 68. (Doc. parl. Ch. des Dép. Sess. ord. 1913, Annexe 2472, *J. O.* p. 138).

auront à se prononcer. Il serait souverainement injuste, cependant, et redoutable pour la prospérité de nos industries, que des divergences excessives d'appréciation viennent favoriser les industriels de telle région au détriment de ceux d'une autre région ».

Aussi l'article 33 h, paragraphe 2, stipule-t-il que : « Si, dans un délai de *trois mois*, à partir de la publication d'un minimum de salaire arrêté par le Conseil du Travail ou par un Comité de Salaires, ou d'un tarif établi par le Conseil du Travail ou par un Comité professionnel d'expertise, une protestation¹ est élevée contre leur décision, soit par le Gouvernement, soit par toute association professionnelle ou toute personne intéressée dans la profession, il est statué, en dernier ressort, par une Commission Centrale, siégeant au Ministère du Travail² ».

Ainsi, l'expiration du délai de trois mois ou la décision de la Commission Centrale³ sont, au même titre que la publication elle-même, des conditions nécessaires et indispensables pour que les tarifs minima acquièrent force de loi.

1. Au sujet du point de départ du délai imparti pour les protestations, Cf. décision de la Commission Centrale, 3 mai 1916.

2. En ce qui concerne le rôle et la compétence de la Commission Centrale, Cf. décisions, 9 mars 1916, 25 mai, 31 mai, 15 juin, 12 novembre 1917, 1^{er} février, 15 avril, 24 juin, 15 août 1918.

3. Comme le précise la circulaire du 24 juillet 1915, les tarifs résultant des décisions de la Commission Centrale devront recevoir la même publicité que ceux qui sont constatés ou établis par les Comités de salaires et d'expertise.

SECTION III.

DISPOSITIONS TENDANT A ASSURER L'EXÉCUTION DE LA LOI.

Nous venons de montrer le fonctionnement des organismes chargés d'établir les différents salaires minima que les ouvrières à domicile de l'industrie du vêtement sont en droit d'exiger de ceux qui les emploient.

Mais il ne suffisait pas, pour que la loi produisît les effets attendus, qu'elle déterminât les prestations à fournir ou leur quotité. Le législateur du 10 juillet 1915 devait aussi fixer certaines mesures propres à assurer l'exécution des prescriptions positives qu'il venait d'édicter et sanctionner par une pénalité la non-observation de ces prescriptions.

§ I

Formalités imposées aux employeurs.

Entrepreneurs et sous-entrepreneurs sont tenus de rendre *publics* les salaires payés par eux. Pourquoi cette publicité ? Peut-elle empêcher, à elle seule, certains abus ? M. Berthod ¹ n'en doutait pas. « Il apparaît, en effet, disait-il, que la seule publicité des salaires doit mettre un frein à l'exploitation honteuse à laquelle peuvent se livrer exceptionnellement ces « forbans », dont les pratiques provoquaient l'indignation des membres patrons du Conseil Supérieur du Travail. Il est des choses qu'on n'avoue pas. Cette seule publicité encore atténuera les effets désastreux de cette sous-concurrence ouvrière dont nous avons parlé. Les enquêteurs n'ont-ils pas remarqué que, chez certains entrepreneurs, on interdit aux ouvrières de causer entre elles au moment où elles viennent chercher ou rendre le travail, tant on craint qu'elles puissent se communiquer le taux des salaires qu'elles

1. Rapport Berthod, p. 40,

touchent et se concerter pour en provoquer le relèvement. Enfin, la publicité des salaires offre encore un premier remède à l'exploitation possible de l'ouvrière par le sous-entrepreneur, l'ouvrière pouvant se rendre compte exactement du prélèvement exercé par celui-ci ».

S'inspirant de ces idées, le législateur a édicté certaines dispositions, que nous nous contenterons de reproduire, sans commentaires.

Article 33 a. — « Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, faisant exécuter à domicile les travaux ci-dessus visés, doit en informer l'Inspecteur du Travail et tenir un Registre indiquant le nom et l'adresse de chacune des ouvrières ainsi occupées ».

Article 33 b. — « Les prix de façon, fixés pour les articles faits en série, par tout entrepreneur de travaux à domicile, sont affichés en permanence dans les locaux d'attente, ainsi que dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières aux ouvrières et la réception des marchandises après exécution.

.¹»

Article 33 c. — « Au moment où une ouvrière reçoit du travail à exécuter à domicile, il lui est remis un Bulletin à souche ou un Carnet indiquant la na-

1. Aux termes du second paragraphe de l'Article 33 b, « cette disposition ne s'applique pas au domicile privé des ouvrières lorsque la remise de ces matières et la réception des marchandises y sont directement effectuées par les soins des fabricants, des commissionnaires ou des intermédiaires ».

ture, la quantité du travail, la date à laquelle il est donné, les prix de façon applicables à ce travail, ainsi que la nature et la valeur des fournitures imposées à l'ouvrière. Les prix nets de façon ne peuvent être inférieurs, pour les mêmes articles, aux prix affichés en vertu de l'article précédent.

« Lors de la remise du travail achevé, une mention est portée au Bulletin ou Carnet, indiquant la date de la livraison, le montant de la rémunération acquise par l'ouvrière et les divers frais accessoires laissés à sa charge par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire, ainsi que la somme nette payée ou à payer à l'ouvrière après déduction de ces frais.

« Les mentions portées au Bulletin ou Carnet doivent être exactement reportées sur la souche du Bulletin ou sur un Registre d'ordre.

« Les souches et registres visés à l'alinéa précédent doivent être conservés pendant un an au moins par le fabricant, commissionnaire ou intermédiaire et tenus par lui constamment à la disposition de l'Inspecteur ».

Telles sont les obligations de forme imposées aux employeurs.

§ II

Sanctions pénales et contrôle de l'Inspecteur du Travail.

L'article 99 a, du Livre I^{er} du Code du Travail, édicte des sanctions pénales contre l'entrepreneur qui ne remplirait pas loyalement les formalités prescrites par les articles 33 a, 33 b, et 33 c précités.

D'autre part, le dernier paragraphe de l'article 33 c décide que : « Toutes mentions inexactes portées sur les bulletins, carnets, souches et registres visés au présent article sont passibles des peines prévues à l'article 99 a ».

Ce sont les Inspecteurs du Travail qui ont la charge d'assurer l'application de ces articles 33 a, 33 b et 33 c, comme de l'article 99 a. Par quels moyens y parviennent-ils ?

« Ils disposent, à cet effet, dit la circulaire du 24 juillet 1915, de moyens de contrôle et de pouvoirs qu'ils tiennent tant de la loi nouvelle que des articles 105 à 107 du Livre II du Code du Travail réglant leurs pouvoirs généraux. Ils ont entrée dans les locaux des

entrepreneurs de travaux à domicile où attendent les ouvrières et dans ceux où s'effectuent la remise des matières premières et la réception des marchandises après exécution; ils peuvent se faire représenter les souches des Bulletins et les Registres d'ordre sur lesquels doivent être exactement reportées les mentions portées sur les Bulletins ou Carnets remis aux ouvrières; enfin, les procès-verbaux qu'ils dressent pour constater les infractions aux articles 33 a, 33 b, et 33 c font foi jusqu'à preuve du contraire¹ ».

« La mission stricte des Inspecteurs du Travail est terminée, dit encore la Circulaire, quand ils ont contrôlé l'observation des prescriptions des articles 33 a, 33 b et 33 c par les entrepreneurs de travaux à domicile. Le texte légal ne les charge pas de vérifier si ces derniers respectent les minima fixés en vertu des articles 33 d et 33 g ».

« Dès qu'il ne s'agit plus d'obligations de forme, mais de ce qu'on peut considérer comme *l'essentiel*, *du taux même du salaire* légalement obligatoire et lors même qu'il y aurait récidive, délit d'habitude peut-être, l'entrepreneur en faute n'aura à redouter ni la sanction pénale, ni l'action directe et coercitive de l'inspection. Il semble qu'il y ait là une fâcheuse lacune² ». M. Durafour l'a, d'ailleurs, nettement aper-

1. La Circulaire du 24 juillet 1915 contient des indications détaillées sur la façon dont doivent procéder, dans leur mission de contrôle, les Inspecteurs du Travail.

2. Jay, *Le minimum de salaire dans l'industrie du vêtement*, p. 28.

que et dénoncée ¹. « Peut-être, écrit-il, regrettera-t-on que, sur certains points, l'œuvre ainsi élaborée demeure imparfaite et incomplète; que, par exemple, le jeu des pénalités ne frappe pas seulement le manquement aux règles de formalités ou les infractions secondaires, mais, en outre, la violation de la loi par la fixation ou le paiement d'un salaire inférieur au minimum. Ce sera, nous le souhaitons, l'œuvre de demain ».

Ce vœu ne s'est point encore réalisé, et les Inspecteurs du Travail assistent impuissants à la violation de la loi. Nous comprenons ce fait d'autant moins que les dispositions de la loi du 10 juillet 1915 semblent avoir été dictées par des circonstances et des considérations d'*ordre public* au premier chef.

1. Rapport Durafour, 24 juin 1915. (Doc. parl. ch. des Dép., Sess. ord., 1915, Annexe 1037, *J. O.*, p. 669).

SECTION IV.

L'ACTION CIVILE.

Si, comme nous venons de le voir, l'action publique ne peut être exercée, même par les Inspecteurs du Travail, en cas de violation de la loi par le paiement ou la fixation d'un salaire inférieur au minimum régulièrement établi, quelles *voies de recours* existent?

L'*action civile* est le seul moyen légal de porter en justice la question même du minimum de salaire.

Au profit de quelles personnes existe-t-elle?

1° Au profit de l'ouvrière;

2° Au profit des Syndicats et Associations autorisées.

§ 1

L'action civile de l'ouvrière.

Elle dérive des principes généraux du Droit : qui a un intérêt a une action. L'ouvrière a évidemment un intérêt à ce que le minimum de salaire lui soit payé par l'employeur.

Cette action civile dérive aussi de la loi elle-même (Article 33 i). L'ouvrière qui a reçu un salaire inférieur au minimum obligatoire peut demander au Conseil des Prud'hommes ou, à son défaut, au Juge de Paix de rétablir son droit. Ce droit consiste dans l'attribution d'une somme égale à la différence entre le salaire réellement payé et celui qui aurait dû l'être, et dans le paiement d'une indemnité représentative du préjudice causé.

Par qui devront être payées cette somme et cette indemnité?

L'article 33 i, paragraphe 3, répond à la question :
« Tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire est civilement responsable, lorsque c'est de son fait

que le salaire minimum n'a pu être payé ». C'est l'auteur véritablement responsable de la violation de la loi qui doit être puni. Cet auteur responsable qui est-il ? C'est tantôt le fabricant, qui a payé un prix insuffisamment rémunérateur à l'intermédiaire chargé de distribuer à domicile le travail confié¹. C'est tantôt l'intermédiaire lui-même qui, bien qu'ayant reçu du grand magasin une somme suffisante comme prix du travail entrepris, a payé un vil prix aux ouvrières auxquelles il a distribué les articles.

En règle générale, « les réclamations des ouvrières, touchant le tarif appliqué au travail par elles exécuté, ne sont recevables qu'autant qu'elles se seront produites au plus tard *quinze jours* après le paiement de leurs salaires. .

« Le délai ainsi fixé ne s'applique pas à l'action intentée par l'ouvrière pour obtenir à son profit l'application d'un tarif d'espèce² établi par un précédent jugement et publié comme il est dit à l'article 33 l ». (Article 33 j).

1. Voir à cet égard l'arrêt de la Cour de Cassation du 28 juillet 1919. « Attendu, dit cet arrêt, que si les sous-entrepreneurs n'ont pu payer aux ouvrières le salaire qui leur était dû d'après le tarif, la cause en est aux entrepreneurs principaux qui n'avaient pas alloué aux sous-entrepreneurs un prix suffisamment rémunérateur pour régler leurs ouvriers au prix du tarif ». (Bull. du *Ministère du Travail*, août-sept.-oct., 1920).

2. Voir l'intéressant arrêt du 22 mai 1917, rendu par la Chambre Civile de la Cour de Cassation, relativement aux délais à accorder à l'ouvrière pour lui permettre d'intenter une action en vue d'obtenir l'application d'un tarif d'espèce établi par un précédent jugement. (Bull. du *Ministère du Travail*, juin-juillet 1917, p. 214).

§ II

*L'action civile des Syndicats professionnels
et des Associations autorisées.*

Elle dérive de la loi, dont l'article 33 k est ainsi conçu : « Les *Associations autorisées* à cet effet par décret rendu sur la proposition du Ministre du Travail et de la Prévoyance Sociale¹ et les *Syndicats professionnels* existant dans la région pour les industries visées à l'article 33, même s'ils sont composés en totalité ou en partie d'ouvriers travaillant en atelier, peuvent exercer une action civile, *basée sur l'inobservation de la présente loi, sans avoir à justifier d'un préjudice*, etc... »

L'action dont il s'agit a pour but, non de faire valoir les droits de l'ouvrière lésée, mais d'assurer l'intégrale et exacte application de la loi. C'est une voie de

1. Le ministre du Travail a autorisé les 3 Associations suivantes : l'Office Français du travail à domicile. (Décret du 24 novem. 1915); la Ligue Sociale d'Acheteurs. (Décret du 9 mai 1916); la Fédération d'organismes du travail pour améliorer les conditions du travail féminin. (Décret du 15 avril 1917.)

recours purement objectif et les règles du contentieux *objectif* sont ici applicables¹.

Nous soulignons, en passant, l'importance du rôle donné par la loi elle-même aux Syndicats et Associations qui, selon l'expression de M. Lerolle, semblent avoir reçu des textes nouveaux une sorte de *mandat public* pour faire régner l'honnêteté dans le travail.

Leurs attributions de Ministère public ne sont point les seules que possèdent, en cette matière, les Syndicats professionnels. Ils conservent tous les droits qu'ils tiennent de la loi du 21 mars 1884. Le paragraphe 2 de l'Article 33 k est, en effet, ainsi conçu : « La disposition qui précède ne porte point atteinte aux droits reconnus par les lois antérieures aux Syndicats professionnels ». Il s'ensuit qu'un Syndicat d'ouvrières, à domicile, s'il existait, pourrait, dans le cas où le préjudice aurait atteint l'*universalité* de ses membres, au lieu du recours objectif ouvert par la loi du 10 juillet 1915, exercer le recours subjectif en réparation du préjudice causé.

1. Cf. Léon Duguit. *Traité de Droit constitutionnel*, Tome I, *Théorie générale de l'Etat*, 1911, p. 271 et suiv.

SECTION V.

RÉSULTATS DE L'APPLICATION DE LA LOI

Nous venons d'analyser la loi. Il importe d'exposer les résultats actuels de son application.

L'étude des documents officiels nous montre que la loi du 10 juillet 1915, malgré des débuts difficiles, en raison des circonstances de la guerre, semble s'être parfaitement acclimatée.

En 1920, dans tous les départements, même dans la zone dévastée, sauf dans l'Aisne et les Ardennes, les *Comités de Salaires* ont fonctionné suivant les prévisions du législateur et ont fixé des minima des salaires.

Le tableau ci-après indique, pour les principales professions visées par la loi, les *salaires minima horaires* fixés par les Comités de Salaires de quelques départements. ²

1. *Bull. du Ministère du Travail*, juin-juillet 1917, août-sept.-oct. 1920 et renseignements oraux fournis par la Direction du Travail, 1^{er} Bureau.

2. Cf. *Bull. du Ministère du Travail*, août-sept.-oct. 1920, pp. 348-357.

DÉPARTEMENTS	LINGERIE	CONFECTION	BRODERIE	BONNETERIE	CHAUSSURES	CHAPEAUX
Allier	0.55	0.60	»	0.65	0.65	0.55
Ariège	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Cher	0.75	0.90	»	»	0.80	»
Corrèze	0.18	0.25	»	»	»	»
Creuse	0.80	0.90	1.00	»	0.75	0.75
Deux-Sèvres ...	0.24	0.30	0.30	0.24	0.27	0.24
Dordogne	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Gironde	0.75	0.75	0.75	»	0.75	»
	et 0.60	et 0.60				
Haute-Garonne .	1.00 et 0.85	1.00 »	1.00	1.00	1.00 et 0.83	1.00
Landes	0.70	0.70	»	»	»	»
Loir-et-Cher	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75
Meurthe-et-Mos. .	0.30 et 0.25	0.30 et 0.25	0.20	»	0.30 et 0.25	0.25
Nord	1.25 à 1.00	1.50 à 0.8125	»	»	»	»
Pas-de-Calais ..	0.95	1.00	0.92 et 0.55	»	»	»
Rhône	1.00 et 0.80	1.25 à 0.90	»	1.20 et 0.80	1.30 et 1.05	1.25 à 0.90

DÉPARTEMENTS	LINGERIE	CONFECTION	BRODERIE	BONNETERIE	CHAUSSURES	CHAPEAUX
Seine	1.3875 à 1.4575	1.51 à 1.8305	0.75 à 1.3875	0.75	0.75 et 0.70	0.90 à 1.40
Seine-Inférieure .	0.90	1.35 à 1.10	»	»	1.35 à 1.10	»
Seine-et-Marne ..	0.95	0.88	»	»	»	»
Seine-et-Oise	0.50 et 0.60	0.50 et 0.60	»	»	»	»
Somme	1.15	1.20	»	»	1.35	»
Var	0.75	0.75	»	»	»	»
Vienne	0.27	0.27	»	0.30	0.25	»
Haute-Vienne ..	1.00 et 0.75	1.00 et 0.75	»	»	1.00 et 0.75	»
Yonne	0.75	0.75	»	»	0.25	0.52

En ce qui concerne les *Comités professionnels d'expertise*, les seuls départements où il n'en aurait pas été constitué à ce jour sont les suivants : Aisne, Ar-

dennes, Maine-et-Loire, Deux-Sèvres. Leur nombre est, pour toute la France, de 298, se répartissant ainsi :

1	Comité dans 12 départements	=	12
2	— 18	—	= 36
3	— 16	—	= 48
4	— 17	—	= 68
5	— 9	—	= 45
6	— 1	—	= 6
7	— 3	—	= 21
8	— 3	—	= 24
9	— 1	—	= 9
12	— 1	—	= 12
17	— 1	—	= 17

Le Ministère du Travail a eu communication des décisions prises par les Comités d'expertise dans 76 départements; le nombre de ces décisions est de 251 pour l'ensemble des départements visés.

Nous avons vu qu'aux termes de la loi, les Comités procèdent, tous les trois ans au moins, à la révision obligatoire de leurs décisions, mais qu'ils ont la faculté de prendre, à tout moment, sans attendre l'expiration de ce délai, de nouvelles décisions. En raison des rapides modifications intervenues dans le taux des salaires, un grand nombre de Comités ont usé de cette faculté; c'est ainsi que si, jusqu'à 1920, 19

Comités de Salaires n'ont pris qu'une décision, on en compte :

30 ayant pris 2 décisions				
24	—	3	—	
9	—	4	—	
2	—	5	—	
1	—	12	—	(la Seine).

soit 209 décisions prises par les Comités de Salaires, pour l'ensemble des départements.

Quant à la *Commission Centrale*, dont l'activité est subordonnée au nombre des protestations élevées contre les décisions des Comités, elle avait rendu, en 1920, 36 jugements, soit :

pour l'année 1916, 4 jugements intéressant les départements suivants : Hérault, Loiret, Seine-Inférieure, Saône-et-Loire ;

pour l'année 1917, 13 jugements intéressant les départements suivants : Gironde, Orne, Seine (2 jugements), Gers, Savoie, Somme, Gard (2 jugements), Bouches-du-Rhône, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Vosges ;

pour l'année 1918, 6 jugements intéressant les départements suivants : Haute-Vienne, Seine, Pas-de-Calais, Charente ;

pour l'année 1919, 13 jugements intéressant les départements suivants : Ille-et-Vilaine, Aude, Avey-

ron, Lozère, Haute-Garonne, Gers, Landes, Lot, Lot-et-Garonne, Hérault, Dordogne, Manche.

Le cours de l'année 1920 a marqué, pour un assez grand nombre de Comités, une période de révision obligatoire de leurs décisions; de ce fait, il a dû se produire un nombre assez important de protestations et la Commission Centrale a vraisemblablement rendu plusieurs autres jugements¹.

Des diverses décisions rendues, jusqu'à ce jour, par la Commission Centrale, se dégage, une *jurisprudence*, que nous avons déjà, à maintes reprises, signalée dans les notes du § II, de la Section II du présent Chapitre, et qui paraît intéressante au point de vue de l'application de la loi.

La Commission Centrale semble s'être prononcée sur les cinq questions suivantes :

- 1^o sa *compétence* et son *rôle*;
- 2^o les *pouvoirs des Comités professionnels d'expertise*;
- 3^o la *fixation du salaire minimum horaire*;
- 4^o la notion des *travaux analogues*;
- 5^o le *point de départ du délai imparti pour les protestations* portées devant elle.

1^o En ce qui concerne sa *compétence*, la Commission Centrale la déclare « limitée aux termes précis des

1. A moins que l'action conciliatrice de l'Inspection du Travail ne soit parvenue à rendre caduques ces protestations.

Les documents mis à notre disposition ne font pas connaître de renseignements postérieurement à 1920. Il y a ainsi incertitude sur le nombre des protestations au sujet desquelles la Commission Centrale a pu être appelée à statuer en dernier ressort.

contestations portées devant elle ». (Décisions de la Savoie, 9 mars 1916, de l'Hérault, 31 mai 1917, de la Haute-Savoie, 1^{er} février 1918 et des Bouches-du-Rhône, 15 avril 1918). Elle estime, d'autre part, qu'elle a pour mission « de statuer en dernier ressort sur les protestations élevées contre le minimum de salaire, arrêté par le Comité départemental, ou contre les durées de confection établies par le comité professionnel d'expertise »; mais « que ces attributions spéciales ne sauraient être étendues au-delà des termes précis de la loi; qu'elle est, par suite, sans qualité pour apprécier les critiques élevées contre la composition des Comités » (Décision du Gers, 25 mai 1917), ou pour « rechercher si un salaire horaire fixé par un Comité doit ou non s'appliquer à telle ou telle catégorie d'ouvrières » (Décision des Vosges, 12 nov. 1917).

De même, elle décide qu'il n'y a pas lieu par elle de statuer, lorsque l'article, objet de la protestation, n'est pas confectionné, ou bien si l'article en cause ne figure pas sur la liste des articles pour lesquels une durée d'exécution a été fixée par les Comités d'expertise. (Décisions de la Haute-Vienne, 25 juin 1918 et du Rhône, 15 août 1918).

Enfin, dans plusieurs cas, la Commission Centrale estime qu'elle a le droit d'annuler des décisions du Comité d'expertise, savoir : si ce Comité a visé des articles qui ne sont exécutés dans le département

intéressé que sur mesure; si la Commission Centrale se trouve dans l'impossibilité de vérifier si le Comité s'est exactement conformé aux prescriptions de l'article 33 g, § 5 de la loi. (Décision des Bouches-du-Rhône, 15 avril 1918); etc...

2° En ce qui concerne les *pouvoirs et le rôle des Comités professionnels d'expertise*, la Commission Centrale reconnaît à ces Comités une certaine liberté d'appréciation pour déterminer le temps nécessaire à l'exécution des travaux en série (Décision de l'Hérault, 9 mars 1916); par contre, le rôle de ces Comités étant de fixer la durée d'exécution des articles fabriqués en série, la Commission Centrale estime pouvoir, en cas d'oubli ou d'omission de leur part, inviter les dits Comités à accomplir régulièrement leur tâche. (Décision des Bouches-du-Rhône, 15 avril 1918).

3° En ce qui concerne la *fixation du salaire minimum horaire*, la Commission Centrale admet notamment : qu'il y a lieu, dans l'industrie du vêtement, d'établir autant de salaires distincts qu'il y a de professions qui concourent à cette industrie (Décisions de l'Hérault, 9 mars 1916, du Gard, 15 juin 1917, de la Haute-Savoie, 11 février 1918); que, pour la détermination du minimum de salaire obligatoire, la loi a refusé de prendre en considération le salaire vital (Décision de la Haute-Savoie, 11 février 1918); que le salaire

horaire fixé par un Comité de Salaires est applicable, aux travaux exécutés sur mesure (Décision de la Seine, 27 avril 1917) ; que la fixation du minimum de salaire des ouvrières travaillant à domicile ne saurait dépendre des conditions d'exploitation des établissements industriels qui les emploient (Décision du 11 février 1918); etc...

4° Dans deux décisions (Haute-Loire, 10 juillet 1917, Vosges, nov. 1917), la Commission Centrale a fait application de la disposition de l'article 33 e, § 3, concernant les *travaux analogues*, en déclarant travaux analogues ceux de la dentelle, de la broderie et de la passementerie.

5° Enfin, dans une décision concernant une protestation relative au Loiret, 3 mai 1916, la Commission a inséré un attendu ainsi conçu, précisant le *point de départ du délai imparti pour les protestations* :

« Attendu que l'article 2 du décret du 24 septembre 1915 dispose que les décisions des Comités départementaux de salaires doivent être insérées au Recueil des actes administratifs et qu'un exemplaire du numéro contenant cette insertion doit être, dès sa publication, envoyé par le Préfet à chacune des mairies et à chacun des secrétariats ou greffes des Conseils de Prud'hommes et des Justices de Paix de la région

à laquelle s'applique l'avis et que deux exemplaires sont également adressés au Ministre du Travail;

« Attendu que la date de cette transmission fixe le point de départ du délai de trois mois imparti pour les réclamations ».

Telle est, sommairement exposée, la jurisprudence de la Commission Centrale.

Nous avons ainsi examiné les résultats de l'application de la loi, en ce qui concerne le *fonctionnement et l'activité des organismes* chargés de déterminer le minimum de salaire.

Plaçons-nous, à présent, au point de vue de *l'application des articles 33 a, 33 b et 33 c par les Inspecteurs du Travail*.

Le Bulletin du Ministère du Travail nous fait connaître les résultats ci-après :

En 1919, 6.323 (5.183 en 1918, 5.476 en 1917) fabricants, commissionnaires ou intermédiaires étaient soumis à la loi du 10 juillet 1915 et occupaient 128.481 (160.890 en 1918, 208.318 en 1917) ouvrières;

En 1919, les Inspecteurs départementaux ont effectué 1824 (3394 en 1918, 5545 en 1917) visites chez les ouvrières à domicile, et les Inspecteurs divisionnaires 22 (78 en 1918, 1970 en 1917).

Au cours de la même année :

9 (12 en 1918, 49 en 1917) contraventions ont été relevées dans 8 (12 en 1918, 42 en 1917) procès-ver-

baux, pour infractions aux prescriptions imposant à tout fabricant, commissionnaire ou intermédiaire l'envoi d'un avis à l'Inspecteur du Travail (article 33a);

5 (258 en 1918, 46 en 1917) contraventions ont été relevées dans 5 (23 en 1918, 43 en 1917) procès-verbaux, pour infractions aux prescriptions imposant aux mêmes personnes la tenue d'un registre indiquant le nom et l'adresse de chacune des ouvrières à domicile visées par la loi (article 33 a);

9 (21 en 1918, 55 en 1917) contraventions ont été relevées dans 8 (21 en 1918, 54 en 1917) procès-verbaux, pour infractions aux prescriptions concernant l'affichage des prix de façon (article 33 b);

33 (106 en 1918, 215 en 1917) contraventions ont été relevées dans 5 (11 en 1918, 23 en 1917) procès-verbaux, pour infractions à la disposition prescrivant la remise du Bulletin à souche ou du Carnet prévu par l'article 33 c;

271 (831 en 1918, 1682 en 1917) contraventions ont été relevées dans 9 (28 en 1918, 50 en 1917) procès-verbaux, pour infractions à la disposition relative aux mentions à porter sur les Bulletins à souche ou Carnets (article 33 c);

107 (36 en 1918, 614 en 1917) contraventions ont été élevées dans 5 (12 en 1918, 2 en 1917) procès-verbaux, pour infractions relatives à la disposition concernant la concordance des prix nets de façon avec les prix affichés (article 33 c);

233 (15 en 1918, 81 en 1917) contraventions ont été relevées dans 11 (5 en 1918, 9 en 1917) procès-verbaux, pour infractions à la disposition relative à la présentation des Souches et Registres (article 33 c);

6 (56 en 1918, 59 en 1917) contraventions ont été relevées dans 2 (4 en 1918, 9 en 1917) procès-verbaux, pour infractions du fait de mentions inexactes sur les Bulletins, Carnets, Souches et Registres (article 33 c).

Ainsi, fabricants, commissionnaires et entrepreneurs, après quelque résistance au début, semblent se soumettre plus volontiers aux obligations de forme qu'impose la loi. Ceci est la preuve manifeste que la loi du 10 juillet 1915 entre progressivement dans nos mœurs.

Il nous reste à dire quelques mots des *actions civiles* et à faire ressortir, grâce à quelques exemples, l'état de la *jurisprudence* en cette matière.

Les parties intéressées (syndicats, associations autorisées, ouvrières) ont-elles eu l'occasion de s'adresser aux juridictions compétentes (Juges de Paix et Conseils de Prud'hommes), en vue de contraindre au respect des salaires minima des employeurs récalcitrants?

Voici, sur ce point, les renseignements qui nous sont fournis par le Ministère du Travail ¹.

1. *Bull. du Ministère du Travail*, juin-juillet 1917, août-sept.-oct. 1918, août, sept. et oct. 1919.

En 1917, l'Office Français du Travail à domicile, association autorisée déclarant agir au nom de 15 ouvrières travaillant pour le compte de la Maison Bailly et Cie, obtenait, le 23 novembre, un jugement du Conseil des Prud'hommes de la Seine :

1^o ordonnant le paiement aux ouvrières ayant travaillé directement ou par intermédiaire, entre le 8 et le 23 juillet, pour le compte de Bailly et C^{ie}, de la différence entre le salaire qui leur a été versé et le salaire basé sur le tarif légal;

2^o condamnant solidairement Bailly et C^{ie} et la dame Nothelet à payer cette différence aux 15 ouvrières nommément désignées et, de plus, 10 francs de dommages-intérêts à chacune d'elles;

3^o condamnant Bailly et C^{ie} et la dame Nothelet solidairement à payer à l'Office Français du Travail à domicile une somme de 20 francs, à titre de dommages-intérêts;

4^o ordonnant que la différence dont il s'agit serait payée, non seulement aux 15 ouvrières désignées dans les citations, mais à toutes celles ayant fait des bretelles dans la période indiquée;...

5^o Enfin, ordonnant l'affichage du jugement à la porte du prétoire.

Le même jour, le 23 novembre 1917, la même Association, déclarant agir pour le compte de la demoiselle Steffen, ouvrière lingère à domicile, ob-

tenait du même tribunal et au préjudice de la dame Boudineau lingère et de la demoiselle Roger, entrepreneuse, un jugement en tous points analogue au précédent.

Au cours de la même année 1917, plusieurs Syndicats intentaient des actions. C'est ainsi que, le 8 juin, le Conseil des Prud'hommes de la Seine, pour les tissus, condamnait un patron à effectuer un reversement de salaires et accordait 1 franc de dommages-intérêts au Syndicat poursuivant.

A la même époque, quelques ouvrières isolées exerçaient également l'action civile qu'elles tiennent de l'article 33 i de la loi.

D'une manière générale, pendant les années 1917, 1918 et 1919, l'activité des Associations et surtout celle des Syndicats se manifestait d'une façon très intense. Inspirés par un louable sentiment de justice et d'équité, Associations et Syndicats étaient tentés de confondre leur action civile propre avec celle de l'ouvrière. Ils devaient être bien vite arrêtés dans cette voie. En effet :

1° Sur appel de MM. Bailly et C^{ie}, par un jugement en date du 19 avril 1918, le Tribunal Civil de la Seine réformait le jugement du Conseil des Prud'hommes du 23 novembre 1917, en fixant simplement le prix minimum de façon, pour une douzaine de bretelles, applicable aux ouvrières ayant travaillé pour la Maison Bailly pendant la période considérée, et

condamnant cette maison à payer des dommages-intérêts à l'Office Français du Travail à domicile.

2° Sur appel de la dame Boudineau, lingère, et de la dame Roger, entrepreneuse, par un jugement en date du 29 juin 1918, le Tribunal Civil de la Seine infirmait le jugement du Conseil des Prud'hommes du 23 novembre 1917, précité.

La Cour de Cassation, saisie à son tour, rendait le 28 juillet 1919, un arrêt d'où il résulte « que l'action civile des Associations autorisées et des Syndicats professionnels, qui tend à la protection des intérêts qui leur sont confiés, est *essentiellement distincte* de celle qui, aux termes de l'article 33 i du Code du Travail, appartient à l'ouvrière, insuffisamment rétribuée, pour obtenir le paiement de la différence constatée en moins entre le salaire versé et celui qui aurait dû l'être et que *seule elle a le droit d'exercer.* »

3° Dans son jugement du 7 mars 1919, le Tribunal Civil de la Seine, en ce qui concerne la nature de l'action exercée par les Syndicats, statuait dans le sens de sa précédente jurisprudence et de celle affirmée quelques jours plus tard (28 juillet 1919) par la Cour de Cassation, « en déclarant irrecevable la demande du Syndicat en redressement de salaires et en paiement d'indemnités, formée en faveur des ouvrières. »

Ainsi, conformément au principe que « nul ne plaide

en France par procureur », ni l'Association, ni le Syndicat ne peuvent prendre en main l'action propre à l'ouvrière et l'exercer en vue de faire condamner l'employeur à payer à l'employée insuffisamment rétribuée le complément de ce qui aurait dû lui être versé.

Tel est le sens vers lequel a évolué la jurisprudence ; tels sont les faits, en ce qui concerne l'exercice des actions civiles des articles 33 i et 33 k.

Une dernière question nous paraît devoir être examinée : *les salaires des femmes travaillant à domicile ont-ils, par suite de l'application de la loi du 10 juillet 1915, subi une hausse correspondante au coût de la vie ?*

Sur ce point, les statistiques nous donnent le tableau suivant.

DÉPARTEMENTS	1920	1915
Ain	»	0.29
Allier	0.69	0.19
Alpes (Basses)	»	0.20
Alpes (Hautes)	0.73	0.33
Alpes-Maritimes	0.75	0.30
Ardèche	»	0.25
Ariège	0.75	0.27
Aube	1.25	0.28
Aude	0.66	0.28
Aveyron	0.40	0.25
Bouches-du-Rhône	»	0.41
Calvados	0.69	0.25

DÉPARTEMENTS	1920	1915
Cantal	0.50	0.18
Charente	0.60	0.28
Charente-Inférieure	0.67	0.25
Cher	0.77	0.22
Corrèze	»	0.23
Corse	»	0.20
Côte-d'Or	0.90	0.30
Côtes-du-Nord	»	0.23
Creuse	0.80	0.27
Dordogne	0.75	0.30
Doubs	0.93	0.31
Drôme	0.90	0.25
Eure	»	0.28
Eure-et-Loir	»	0.23
Finistère	0.79	0.27
Gard	1.11	0.40
Garonne (Haute)	0.95	0.27
Gers	0.79	0.24
Gironde	0.68	0.26
Hérault	0.67	0.26
Ille-et-Vilaine	»	0.25
Indre	0.81	0.29
Indre-et-Loire	1.00	0.28
Isère	0.90	0.21
Jura	0.86	0.25
Landes	0.72	0.23
Loir-et-Cher	0.75	0.23
Loire	0.92	0.32
Loire (Haute)	»	0.23
Loire-Inférieure	0.64	0.27
Loiret	0.79	0.34
Lot	0.75	0.24
Lot-et-Garonne	0.68	0.25

DÉPARTEMENTS	1920	1915
Lozère	0.75	0.30
Maine-et-Loire	»	0.22
Manche	0.57	0.27
Marne	0.95	»
Marne (Haute)	0.80	0.27
Mayenne	0.57	0.23
Meurthe-et-Moselle	»	0.26
Meuse	0.75	0.25
Morbihan	0.45	0.22
Nièvre	»	0.28
Oise	»	0.27
Orne	0.90	0.25
Pas-de-Calais	0.97	0.34
Puy-de-Dôme	»	0.27
Pyrénées (Basses)	0.99	0.22
Pyrénées (Hautes)	0.63	0.23
Pyrénées-Orientales	0.80	0.24
Rhin (Haut)	1.00	0.25
Rhône	»	0.29
Saône (Haute)	»	0.23
Saône-et-Loire	»	0.28
Sarthe	0.68	0.26
Savoie	1.50	0.23
Savoie (Haute)	0.50	0.21
Seine	1.44	0.43
Seine-Inférieure	1.15	0.30
Seine-et-Marne	0.85	0.46
Seine-et-Oise	»	0.28
Sèvres (Deux-)	0.74	0.25
Somme	1.21	0.25
Tarn	»	0.20
Tarn-et-Garonne	0.55	0.26
Var	0.75	0.23

DÉPARTEMENTS	1920	1915
Vaucluse	0.62	0.25
Vienne	»	0.27
Vienne (Haute)	0.88	0.30
Vosges	0.52	0.28
Yonne	0.75	0.25

Ce tableau fait connaître, par département, les moyennes des salaires horaires minima (toutes professions réunies), qui ont été calculées soit d'après les tarifs fixés aussitôt après l'application de la loi, soit d'après les tarifs révisés de 1920.

Le pourcentage d'augmentation dépasse 200 % dans un grand nombre de départements, et 300 % dans certains départements, tels que l'Aube, la Somme le territoire de Belfort, la Savoie, l'Isère, les Basses-Pyrénées¹.

CONCLUSION.

Après le court exposé que nous venons de faire de la loi du 10 juillet 1915 et des résultats de son application, les quelques observations suivantes semblent pouvoir être faites.

La loi du 10 juillet 1915 n'est point parfaite. On peut regretter, par exemple, que le salaire minimum obligatoire qu'elle institue se trouve être, non pas un salaire vital, mais simplement l'équivalent du sa-

1. Bull. de la Statistique Générale de la France, juillet 1921, enquêtes sur les salaires en 1920 et 1921, par M. Dugé de Bernonville.

laire courant. En outre, pour que cette loi eût une efficacité réelle entière, il eût été indispensable de donner aux Inspecteurs du Travail la mission de contrôler si les salaires minima sont véritablement payés et d'infliger à l'employeur, pour toute contravention, une amende très sévère. Nous verrons, en effet, que ce n'est qu'à ce contrôle officiel et à l'action coercitive de l'Etat que sont dus les heureux résultats des législations étrangères.

Malgré ces lacunes évidentes, il n'en est pas moins vrai que la loi a, en grande partie, atteint le but que s'était proposé le législateur. On constate, en effet, une hausse appréciable des salaires des ouvrières à domicile, et une *tendance* à harmoniser ceux-ci avec le coût de la vie¹. Le sweating-system a à peu près disparu.

Ainsi, en garantissant l'ouvrière à domicile contre sa faiblesse et l'âpreté d'employeurs sans conscience, la loi du 10 juillet 1915 a fait disparaître de poignantes misères, atténué de nombreux maux. C'est une loi d'humanité et, à ce titre, elle nous paraît être un monument législatif de premier ordre.

1. Indice général des prix de gros de la Statistique Générale de la France, base 100 en 1901-1910 :

<u>1921</u>	<u>1920</u>	<u>1919</u>	<u>1913</u>
398,8	589	412	115

En moyenne, le coût de la vie étant en 1920, par rapport au coût de la vie en 1913, comme 4 est à 1, on peut en conclure qu'il y a une *tendance* vers l'adaptation des taux des salaires féminins à l'accroissement du coût de la vie. (*Bulletin de la Statistique Gle de la France*, juillet 1921, *loc. cit.*, p. 358, Bureau Int. du Trav., *Etudes et Documents*, juillet 1922, Fluctuations des Salaires).

CHAPITRE III.

Le minimum légal de salaire à l'étranger

La France n'est pas le seul pays où le législateur ait songé à intervenir en vue de l'établissement d'un minimum de salaire. A l'étranger, il existe, depuis quelque temps déjà, des offices du travail et des institutions des salaires dans un grand nombre d'Etats¹.

C'est l'Etat australien de *Victoria* qui prend l'initiative de la création d'offices des salaires. Grâce aux bons résultats enregistrés, son exemple est bientôt suivi par d'autres Etats de l'Australie, notamment en 1908, par la *Nouvelle-Galles du Sud* et *Queensland*.

1. Certaines législations confient à une Cour d'arbitrage le soin d'établir des minima de salaires : ce sont notamment la Nouvelle-Zélande, l'Australie occidentale, la Confédération australienne, le Canada. « Bien que ces lois soient moins directement dirigées contre l'insuffisance du salaire que celles des Comités, les sentences arbitrales rendues par la Cour d'arbitrage ont souvent, en fait, abouti à la fixation du salaire minimum ». Les législations dont il s'agit semblent être en dehors du cadre d'étude que nous nous sommes fixé : nous nous contenterons de les signaler. Cf. sur ce sujet l'ouvrage de M. Broda : *La fixation légale des salaires*, Paris, Giard et Brière 1912.

Une évolution semblable se produit en *Amérique*. Dans plusieurs états de la Confédération des *Etats-Unis*, des salaires minima ont été fixés, il y a déjà bien des années, et cette mesure a eu du succès. Au *Mexique*, la Nouvelle Constitution du 31 janvier 1917 contient un titre VI, consacré au Travail et bien-être social, dont certains articles concernent le minimum de salaire, le définissent et le garantissent.

La création d'offices des salaires et de commissions des salaires ne se limite pas à l'Australie et à l'Amérique, où les conditions sociales et économiques diffèrent, à maints égards, de celles du Continent. Ces institutions pénètrent dans divers *Etats européens*: l'*Angleterre*, en 1909, l'*Allemagne*, en 1911, la *Norvège* et l'*Autriche*, en 1918, la *Suisse* et la *Tchéco-Slovaquie*, en 1919, par des procédés sensiblement les mêmes, réalisent, à leur tour, le minimum de salaire.

SECTION I.

ETAT DE VICTORIA

(Lois de 1896, 1903, 1912).

Les abus du travail à domicile étaient, jusque vers 1895, tout aussi répandus en Australie qu'en Europe. Une Commission d'enquête constituée à Melbourne,

en 1892, montrait que, pour échapper à l'inspection des manufactures et aux lois de protection des ouvriers de fabriques, beaucoup de patrons avaient fermé leurs ateliers et faisaient exécuter leurs travaux par des ouvriers ou ouvrières en chambre. Il était établi, d'autre part, que presque toutes les femmes occupées à domicile dans l'industrie du vêtement devaient travailler de 12 à 14 heures par jour, pour gagner en moyenne 2 fr. 50. C'était la marque d'une véritable exploitation de cette catégorie d'ouvrières et cette révélation émut profondément l'opinion publique.

La Commission d'enquête réclama l'introduction d'un minimum légal de salaire et proposa de créer, à cet effet, des *Comités* qui, dans certaines industries où l'on avait constaté des abus particulièrement criants, détermineraient des salaires minima, à l'heure et aux pièces, pour les ouvriers en chambre, et pour les ouvriers de fabrique, et fixeraient aussi, pour ces derniers, le maximum de la journée de travail. Il fut satisfait à ces desiderata par la loi de 1896, intitulée *Factoreries and shops acts* (*lois des Fabriques et des Magasins*), qui, bien que modifiée, notamment en 1903 et 1912, est la loi fondamentale en matière de fixation légale des prix.

Nous allons d'abord en faire connaître les principales dispositions; nous en exposerons ensuite les résultats.

Pour cette étude, forcément sommaire, nous adopterons le plan suivi pour celle de la loi française du 10 juillet 1915.

a) *Champ d'application de la loi.*

La loi protège aussi bien les ouvriers et ouvrières *en atelier* que les ouvriers et ouvrières *à domicile*. Une condition pourtant est exigée : il faut que les travailleurs dont il s'agit appartiennent à certaines industries limitativement déterminées : industries du *vêtement*, de la *lingerie*, du *meuble*, de la *boulangerie* et de la *boucherie*. Seule une décision des deux Chambres peut étendre le bénéfice de la loi à d'autres industries.

Les industries que nous venons d'énumérer sont évidemment celles où le travail à domicile joue le plus grand rôle et où les ouvriers peuvent être le plus facilement exploités. Il n'est donc pas surprenant que le législateur de Victoria n'ait songé d'abord qu'à ces branches de l'activité industrielle.

b) *Organismes chargés de la fixation des salaires.*

Leurs attributions.

Ce sont les *Comités de salaires*. Ils peuvent être constitués par décret du gouvernement dans toutes les industries déterminées par décision du Parlement.

Les Comités se composent par moitié de représen-

tants des ouvriers et de représentants des patrons — le nombre total de ces représentants pouvant varier de quatre à dix — et d'un président.

Le Gouvernement propose les représentants des ouvriers et des patrons; si, au bout d'un certain délai, des protestations en nombre suffisant n'ont pas été élevées, le Gouvernement peut régulièrement procéder à la nomination de ces personnes.

En cas de protestation contre la nomination par le Ministre, les représentants sont élus par les intéressés (ouvriers ou patrons).

Les membres du Comité de salaires élisent un président pris dans d'autres milieux. Ils sont élus pour trois ans.

Les Comités peuvent fixer des *salaires minima* à la journée ou aux pièces, ou les deux à la fois. Ils ont également le droit de limiter la *durée de la journée de travail* et d'établir le *tarif des heures supplémentaires*. Pour la fixation des salaires minima, les Comités doivent tenir compte de la nature du travail, ainsi que de l'âge et du sexe des travailleurs. Ils ont aussi le droit de déterminer le nombre des jeunes ouvriers qui, dans chaque industrie, peuvent être employés moyennant un salaire *inférieur* à celui des ouvriers adultes. Leurs décisions deviennent *obligatoires* dès leur publication au *Journal officiel*. Elles sont susceptibles d'appel devant un magistrat de la Cour Suprême, lequel siège seul ou assisté de représentants des patrons et ouvriers.

c) *Contrôle, sanctions et actions.*

Le contrôle appartient aux Inspecteurs.

Les décisions des Comités de salaires doivent être affichées dans les ateliers et une copie doit en être remise aux ouvriers en chambre.

Les patrons qui ne se conforment pas aux obligations de forme prescrites par la loi ou aux décisions des Comités sont passibles d'une amende souvent très élevée, sans préjudice de l'action en remboursement du salaire que l'ouvrier lésé peut intenter.

Notons que, pour ne pas priver de travail les ouvriers *âgés, malades ou moins capables*, la loi permet au chef de l'inspection des fabriques de délivrer à ces ouvriers des autorisations de travailler pour un salaire inférieur au salaire minimum.

Enfin, la loi contient une disposition qui mérite d'être signalée : Tout employeur qui renvoie un ouvrier parce que : il est membre d'un Comité de salaires, ou parce qu'il a rendu compte à l'Inspecteur de faits ayant rapport à la loi, ou parce que, après avoir averti l'employeur de son intention, il s'est absenté pour s'occuper d'une affaire en sa qualité de membre d'un Comité de salaires, est passible d'une amende, qui ne dépassera pas 25 livres sterling pour chaque employé ainsi renvoyé.

d) Résultats de cette législation.

Ils ont été reconnus excellents¹ et, depuis 1907, ont conduit le Gouvernement et le Parlement à étendre la loi successivement à d'autres industries, même à celles où le travail à domicile ne joue aucun rôle et où les ouvriers courent peu de risques d'être exploités.

En 1907, 51 industries étaient déjà placées sous le régime de la loi, et aujourd'hui, presque toutes possèdent leurs Comités de salaires. Le nombre des ouvriers relevant des 71 Comités de salaires qui existent à Victoria s'élevait, en 1907, à 50.000, sur un chiffre total de 70.000; en 1908, à 55.000, sur un chiffre total de 76.000; et en 1909, après que les ouvriers des mines eurent été aussi assujettis à la loi, à 75.000, sur un chiffre total de 79.000, soit la presque totalité de la classe ouvrière de Victoria.

« La méthode de la fixation des salaires par les Comités créés par la loi de 1896, est ainsi devenue la base générale de la réglementation des conditions de travail et de salaires dans l'industrie et s'est substituée à la grève et au lock-out² ». Le sweating a à peu près disparu³, de notables augmentations de salaires ont été obtenues; à aucun moment les mini-

1. Contra. P. Pic, *op. cit.*, p. 646.

2. Le rapport de l'inspection des fabriques pour 1908, ne signale pas une seule grève, si petite soit-elle, dans tout l'Etat de Victoria.

3. Report from the select Committee on Home Work, London, 1908.

ma fixés ne sont devenus les salaires moyens ; le bon patron a été aidé contre le patron au rabais et le patron sweater ; enfin, les prix, pour le consommateur, n'ont pas été élevés d'une manière appréciable par la réforme.

Grâce aux bons résultats enregistrés, l'exemple de Victoria fut bientôt suivi par d'autres Etats de l'Australie, notamment, en 1908, par la Nouvelle-Galles du Sud et Queensland.

SECTION II.

ETATS-UNIS D'AMERIQUE.

Le mouvement en faveur du minimum de salaire est récent aux Etats-Unis. En revanche, il a été d'une intensité extrême pendant ces dernières années.

La première loi introduisant le minimum de salaire a été adoptée par l'Etat de *Massachusetts*, en 1912.

L'année suivante, huit autres Etats imitaient son exemple : *Californie, Colorado, Minnesota, Nebraska,*

Oregon, Utah, Washington et Wisconsin. En 1915, les Etats d'*Arkansas* et de *Kansas*, à leur tour, réalisaient la réforme.

Les lois en vigueur sont de trois types différents:

1^o Un taux minimum *uniforme* est fixé par la loi même : législations de l'*Utah* et de l'*Arkansas*.

2^o La détermination de salaires minima convenables est confiée à une *Commission spéciale*, qui se nomme soit Commission des salaires minima (minimum wage Commission), soit Commission industrielle (industrial Commission), soit encore Commission de bien-être industriel (industrial welfare Commission) et qui est chargée de fixer les minima dans chaque industrie, conformément aux besoins des salariés et aux conditions financières de l'industrie. Les taux déterminés par la Commission sont *obligatoires*. Il en est ainsi dans les législations des Etats ci-après : *Californie, Colorado, Kansas, Minnesota, Oregon, Washington, Wisconsin*.

3^o Enfin, les salaires minima sont fixés par des Commissions ayant mission de *recommander* aux employeurs l'acceptation de leurs déterminations, mais n'ayant pas pouvoir de les imposer: il en est ainsi dans les législations du *Massachusetts* et du *Nébraska*.

UTAH.

Loi de 1913.

Dans l'*Utah*, la loi du 18 mars 1913 a fixé elle-même, au profit des femmes et jeunes filles de toutes les industries, les salaires minima quotidiens suivants : 1 dollar 25 cents, pour les femmes adultes ayant une préparation professionnelle ; 90 cents, pour les commençantes adultes ; 75 cents, pour les jeunes filles au-dessous de 18 ans.

Par la suite, des lois nouvelles ont relevé les minima de salaires pour les mettre en harmonie avec le coût de la vie.

Les employeurs qui paient moins que le salaire minimum fixé sont coupables de délit.

Le minimum n'a pas tendance à devenir le maximum et 90 % des employeurs sont satisfaits de cette fixation légale¹.

ARKANSAS.

Loi de 1915.

La législation de l'*Arkansas* est sensiblement la même que celle de l'*Utah*. En 1915, la loi accorde

1. Cf. *The Annals of the American Academy of political and social science*, Philadelphie, january, 1917.

1 dollar 25 cents aux femmes et jeunes filles ayant une préparation professionnelle et 1 dollar aux autres. Ces taux s'appliquent à toutes les femmes salariés, sauf à celles qui sont employées dans les fabriques de coton, pour la récolte ou la conservation des fruits et produits périssables des fermes. Des tarifs minima spéciaux sont établis même au profit des travailleurs non qualifiés (*inexperienced workers*).

Dans les deux Etats dont nous venons de parler, c'est *la loi elle-même* qui fixe un taux minimum *uniforme* des salaires. Le législateur se trouve ainsi, en fait, jouer le rôle de Comité de salaires.

Nous allons voir qu'il n'en est pas de même dans les autres Etats : le système australien des *Comités de salaires* a été adopté par eux.

CALIFORNIE.

Loi du 26 mai 1913.

La loi du 26 mai 1913, loi fondamentale en la matière, est résumée dans son titre : « Loi réglementant l'emploi des femmes et des mineurs, établissant une Commission industrielle de bien-être pour faire des investigations sur cet emploi et le régir, et comprenant un minimum de salaire, en fixant une certaine somme d'argent et instituant une pénalité pour la violation de la loi. »

Les personnes protégées sont *toutes les femmes et tous les mineurs de moins de 18 ans*, employés dans une occupation, un commerce ou une industrie, dont la rétribution du travail est mesurée au temps, à la pièce ou autrement.

L'application de la loi est confiée à une Commission nommée *Commission industrielle de bien-être*, composée de 5 personnes — dont l'une doit être une femme — toutes désignées par le Gouverneur. Cette Commission a pour mission de faire des investigations sur les salaires des femmes et des enfants. Dans ce but, elle jouit de pouvoirs spéciaux vis-à-vis de « toute personne, firme ou corporation faisant travailler dans l'Etat ». « Si, après investigation, la Commission est d'avis que, dans une occupation, un commerce ou une industrie, les salaires payés aux femmes et aux mineurs sont insuffisants pour fournir les frais d'une vie convenable, elle peut convoquer une assemblée, nommée *Conseil de salaires* (wage boards), composée en nombre égal de représentants des employeurs et des employés dans l'occupation, l'industrie ou le commerce en question, et d'un représentant de la Commission, désigné par elle, qui doit agir comme président du Conseil de salaires¹ ». Le rôle de ce Conseil sera de « donner son appréciation sur le minimum de salaire suffisant pour fournir aux femmes

1. Art. 5, al. 1.

et mineurs engagés dans l'entreprise en cause les objets indispensables à une vie convenable et pour maintenir la santé et le bien-être¹.» Ainsi éclairée par la *recommandation* du Conseil de salaires, la Commission peut, en audience publique, par une *ordonnance* impérative, rendue publique, fixer quel minimum de salaire doit être payé aux personnes dont il s'agit. Elle peut délivrer à une femme qui a des *défauts physiques*, en raison de son âge ou d'une autre cause, une permission spéciale autorisant son emploi, pendant une période de 6 mois, avec un *salaire moindre que le salaire minimum fixé*.

Les ordonnances rendues par la Commission sont *obligatoires* après l'expiration d'un délai de 6 mois, sauf appel devant la Cour Supérieure. Dès qu'une ordonnance est devenue définitive, chaque employeur de l'industrie en cause en reçoit communication et est tenu d'en afficher copie dans le bâtiment où sont employés les femmes et les mineurs visés par l'ordonnance.

« Le paiement d'un salaire moindre que le minimum fixé est illégal; tout employeur ou toute autre personne qui, individuellement ou comme fonctionnaire, agent ou employé d'une corporation ou autre personne, paye ou fait payer à un employé un salaire moindre que le minimum est coupable d'un dé-

1. Art. 5, al. 4.

lit et, étant convaincu de cela, sera puni d'une amende qui ne sera pas inférieure à 50 dollars ou d'un emprisonnement d'au-moins 30 jours, ou de l'amende et de l'emprisonnement ensemble ¹»

« Tout employé recevant moins que le salaire minimum légal qui lui est applicable a le droit de recouvrer, par une action civile, la balance non payée de la somme entière de ce salaire minimum, en même temps que les frais de la poursuite, malgré un contrat de travail pour un salaire moindre ² ».

Telle est l'économie générale de la loi du 26 mai 1913, dont la constitutionnalité, d'abord contestée, a été reconnue par l'amendement constitutionnel adopté le 3 novembre 1914.

Ce n'est qu'en 1916 que les premières déterminations de la Commission, au sujet des salaires, furent mises à exécution, au profit des femmes travaillant dans les *canneries*, au temps ou aux pièces. Depuis cette date, les femmes travaillant dans les *industries du vêtement* et les établissements *commerciaux* ont obtenu de la Commission des tarifs minima.

Une remarque intéressante a été faite : pas un seul employeur payant un salaire au-dessus du minimum n'a abaissé le niveau du salaire, tandis que ceux qui payaient moins que le salaire minimum fixé par la Commission ont élevé leur paie, pour atteindre le tarif minimum.

1. Article 11.

2. Article 13.

COLORADO.

Loi du 14 mai 1913.

La législation de *Colorado* est sensiblement la même que celle de l'Etat de Californie. La loi du 14 mai 1913 qui a pour titre : « Loi concernant la fixation de salaires minima pour les femmes et les mineurs », s'applique, en effet, aux mêmes personnes que la loi de Californie.

Par suite, nous estimons qu'il n'est pas utile de lui consacrer une étude spéciale.

MINNESOTA, WASHINGTON, WISCONSIN, OREGON.

Les législations de ces divers Etats sont, dans leurs dispositions essentielles, analogues à celle de l'Etat de Californie. Pour cette raison, nous ne jugeons pas nécessaire de les exposer.

Cependant, la loi de l'Etat d'*Oregon* nous a paru curieuse par certains côtés, et nous ne saurions la passer entièrement sous silence.

Votée le 17 février 1913, elle débute par le préambule suivant :

« Attendu que le bien-être de l'Etat exige que les femmes et les mineurs soient protégés contre les conditions de travail qui ont un effet pernicieux sur leur santé et leur moral et contre les salaires insuffisants, la durée indue du travail et les mauvaises conditions sanitaires qui ont de tels pernicieux effets, il est décrété ce qui suit... »

Cette déclaration solennelle, franche et bien définie du droit de l'Etat à intervenir dans les rapports entre l'employeur et l'employé pour protéger ce dernier, est suivie notamment des dispositions impératives ci-après :

« Il est interdit d'employer des femmes à un travail quelconque pour des salaires qui seraient insuffisants pour fournir le nécessaire au coût de la vie et les maintenir en bonne santé ; il est interdit d'employer des mineurs à un travail quelconque pour des salaires déraisonnablement bas ¹ ».

En conséquence, il est institué une *Commission de bien-être* qui, ayant « pleins pouvoirs et autorité » pour fixer le taux des salaires, rend des décisions obligatoires et insusceptibles de recours, sauf pour violation de la loi.

Obligatoires, telles sont, d'ailleurs, les décisions des Commissions ou Comités de salaires institués par les législations des différents Etats que nous avons cités.

1. Section I de la loi.

Les lois de certains autres Etats n'ont pas donné la même force exécutoire aux décisions des organismes chargés de déterminer les minima de salaires : c'est ainsi que, dans le *Massachusetts* et le *Nebraska*, les Commissions de salaires rendent des décisions dont l'acceptation est simplement « recommandée » aux employeurs, entièrement libres, en droit, de n'en pas tenir compte. La force des déterminations des salaires minima doit être appuyée par l'opinion publique: c'est ce qui explique que les Commissions soient autorisées à publier les noms des employeurs * qui suivent ou ne suivent pas leurs recommandations.

Le *Massachusetts* a voté le 4 juin 1912 la loi « établissant une Commission nommée Commission de salaire minimum », comprenant 3 personnes; le *Nebraska*, le 21 avril 1913, la loi établissant une Commission nommée « Commission de salaire minimum du Nébraska », comprenant 4 personnes, dont un représentant du public. Nous ne nous étendons pas davantage sur la législation de ces deux Etats, dont les Commissions fonctionnent à peu près de la même manière que celles des autres Etats, ou, en tout cas, sans qu'il y ait avec ces dernières une différence essentielle.

RÉSULTATS DE L'APPLICATION DES DIVERSES
LÉGISLATIONS DES ETATS-UNIS.

Nous connaissons les résultats de l'application de la loi relative au salaire minimum, dans les Etats du *Massachusetts* et de l'*Oregon*.

Dans le *Massachusetts*, une enquête ouverte après un an d'application montra :

1^o Que dans l'industrie des brosses, la loi avait été suivie d'une augmentation considérable du nombre des femmes employées ;

2^o Que les salaires de famine n'existaient plus ;

3^o Que la proportion des femmes rétribuées à un taux supérieur au minimum s'était beaucoup accrue ;

4^o Que la réforme n'avait pas imposé de charge financière excessive à l'industrie.

Une deuxième enquête portant sur les magasins de détail fit ressortir¹ :

1^o Que 90 % des 16.000 femmes employées dans environ 1.000 établissements soumis à l'enquête bénéficieront de relèvements de salaires si les recommandations de la Commission sont suivies ;

2^o que les propriétaires des plus grands magasins, à peu d'exceptions près, ont accepté les recomman-

1. Massachusetts minimum wage Commission preliminary report on the effects of the minimum wage in Massachusetts retail stores, Boston, 1916, *Bull.*, n^o 12.

dations de la Commission et s'efforcent, de bonne foi, de les suivre;

3° qu'au total, 6 % seulement des femmes ou jeunes filles employées dans les magasins soumis à l'enquête reçoivent moins que les minima recommandés;

4° que lorsque, vers le 1^{er} janvier 1916, les recommandations ont été mises en exécution, les salaires de 40 % des femmes et jeunes filles employées dans plus de 900 magasins ont été augmentés. L'augmentation a été d'environ 20 %;

5° que les augmentations se sont, dans la majorité des cas, élevées au moins à 1 dollar par semaine et ont fréquemment atteint 2, 3 dollars et même plus.

L'enquête concluait :

que la plupart des femmes ayant une préparation professionnelle, employées dans les magasins de détail, ne reçoivent plus actuellement de salaires inférieurs aux salaires recommandés par la Commission, et que la plupart des commençantes et apprenties travaillent maintenant dans des conditions plus favorables et « avec de meilleures espérances qu'auparavant »;

qu'une telle augmentation générale des salaires n'aurait jamais pu se produire sans l'action de la loi sur le salaire minimum.

que le salaire minimum n'a pas tendance à devenir le salaire maximum

Dans l'*Oregon*, une enquête montre :

1° que le taux des salaires des femmes a augmenté après l'application de la loi¹;

2° que, parmi les femmes ayant une préparation professionnelle, la proportion même des gains supérieurs au minimum de salaire s'est accrue;

3° que l'application du salaire minimum aux femmes n'a pas entraîné le remplacement de celles-ci par des hommes;

4° que le travail a été plus régulier;

5° enfin que la capacité de rendement de ceux que que la loi atteint n'a pas diminué².

En résumé, les expériences du *Massachusetts* e de l'*Orégon* « montrent que les objections faites sur le salaire minimum légal des femmes sont sans fondement³ ».

1. Elisabeth read : Minimum wage in the United States. *Life and Labor*, avril 1917, p. 5.

2. *The Annals of the American Academy of political and social Science*, loc. cit., p. 5.

3. Elisabeth read, loc. cit., *Life and Labor*, avril 1917, p. 5.

SECTION III.

MEXIQUE.

Loi constitutionnelle du 31 janvier 1917.

La nouvelle Constitution mexicaine du 31 janvier 1917 impose au Congrès de l'Union et aux autorités législatives des divers Etats, l'obligation d'édicter des lois ouvrières, conformément aux principes suivants :

Doit être fixé comme salaire minimum le salaire qui, suivant les conditions particulières aux diverses régions du pays, suffit à l'ouvrier, *considéré comme père de famille*, pour subvenir aux besoins d'une existence normale, pour couvrir les frais de son perfectionnement et de divertissements décents.

Il ne peut être pratiqué de séquestre, ni opéré de retenue sur le salaire minimum.

Le salaire minimum est fixé par des *Commissions Communales Mixtes*.

SECTION IV.

RÉPUBLIQUE ARGENTINE.

Loi du 8 octobre 1918.

La loi du 8 octobre 1918, portant le n° 10.505, complétée par un règlement du 30 décembre suivant, régit la matière du salaire minimum dans l'industrie à domicile.

Quelles sont les principales prescriptions de cette législation ?

La loi vise toutes les personnes, sans distinction de sexe, qui exécutent *à domicile*, habituellement ou professionnellement, un travail ou service manuel pour le compte d'autrui. Elle n'est pas applicable au service domestique.

Chaque fois que, dans une localité, 50 ouvriers au moins d'un métier ou d'une industrie demandent la création d'une *Commission de salaires*, celle-ci est instituée par les soins du Ministère du Travail. Cette Commission a pour rôle de déterminer le salaire minimum qui doit être donné par heure et par pièce. Toute Commission comprend un nombre égal

de patrons et d'ouvriers, hommes ou femmes, majeurs, appartenant à la même industrie et élus par les intéressés. Le Ministère du Travail fixe ce nombre. Sur sa proposition, le Chef de l'Etat nomme le président, qui est pris en dehors de la Commission. La Commission de salaires est nommée pour deux ans. Ses membres sont rééligibles. Elle ne peut siéger si deux représentants des ouvriers au moins n'assistent à sa réunion.

Pour que la Commission soit valablement saisie, la demande de fixation d'un salaire minimum doit émaner de l'un de ses membres ou de l'inspecteur du travail, ou bien être formée par dix ouvriers intéressés.

Pour calculer le salaire minimum, la Commission doit tenir compte de la nature du travail, du prix de l'objet fabriqué, du coût de la vie, du salaire minimum établi par la capitale, des coutumes locales, etc...

Les décisions fixant le salaire minimum doivent, à peine de nullité, indiquer la date de l'approbation du tarif par la Commission, et le délai pendant lequel ce tarif sera applicable, délai qui ne peut dépasser une année, contenir un tableau détaillé des travaux visés et du salaire minimum arrêté pour chacun de ces travaux, et porter la signature des membres de la Commission qui ont rendu cette décision.

Le salaire minimum ainsi déterminé doit être intégralement payé par le patron. Il est interdit de

le réduire sous prétexte, par exemple, de rémunérer des entrepreneurs ou sous-entrepreneurs.

Le tarif indiquant ce salaire minimum est affiché dans le local où les ouvriers reçoivent les matières premières et au lieu de livraison des objets confectionnés.

Le salaire minimum est obligatoire 15 jours après qu'a été publiée la décision de la Commission.

Tout patron qui confie du travail à exécuter à domicile doit tenir un registre où il inscrit les noms et prénoms des ouvriers, leur domicile, la description du travail, et le salaire. Les inspecteurs du travail ont le droit de consulter ce registre. Les infractions aux règles relatives à la tenue de ce registre sont punies d'une amende de 100 à 300 pesos.

L'ouvrier doit recevoir un livret indiquant le travail à exécuter, la date où il devra livrer la marchandise, la valeur de celle-ci, le salaire qu'il doit recevoir, etc... On y mentionnera encore la date à laquelle la livraison aura été faite et le prix qui aura été payé.

La loi prévoit des pénalités pour toutes les infractions à ses dispositions, notamment pour le cas de réduction par le patron du salaire à un chiffre inférieur au salaire minimum. Elle prescrit que ce salaire doit être payé en argent¹.

1. Cf. A. Vovard, *Le travail à domicile dans la République Argentine*, *le Monde Economique*, 1^{er} juillet 1922.

SECTION V

ANGLETERRE.

Loi du 20 Octobre 1909.

Stuart Mill, dans ses « Principes d'Economie Politique », avait déjà indiqué comme remèdes contre l'abaissement des salaires, d'une part, la fixation légale et, d'autre part, la constitution de *Trade Boards* (*Bureaux de métiers*), composés de délégués ouvriers et patronaux, chargés de discuter les taux des salaires et de les rendre obligatoires. « Le salaire devrait être déterminé, non d'après l'état du marché, mais d'après l'équité naturelle. »

En 1877, un large débat s'engagea entre le futur premier ministre australien, M. Deakin et Sir Ch. Dilke, président du « Local Government Board », tendant à l'institution de *Comités de salaires*. Sir Ch. Dilke reprit ce projet en 1885, lors de la discussion de la loi des fabriques. Il fut formulé en une proposition directe devant le Parlement, en 1898.

La Ligue nationale contre le sweating system porta tous ses efforts à faire aboutir la réforme. A un grand

meeting au Guidhall, organisé par la Ligue de Londres (octobre 1906), fut adopté l'ordre du jour suivant : « La Conférence accueille de tout cœur la politique tendant à assurer, par une action législative, un minimum de salaire dans les industries sweated et s'engage à soutenir cette politique par tous les moyens en son pouvoir. »

En 1908, était constituée une Commission d'enquête chargée d'étudier les conditions du travail à domicile et de donner son avis sur les moyens de remédier aux abus du sweating system. C'est dans le système australien des Conseils de salaires (wage boards) que la solution lui semble devoir être cherchée. De l'étude des faits, il résulte que ces Conseils « ont incontestablement fait œuvre utile et le fait restera toujours à l'honneur du système... Employeurs et ouvriers s'accordent pour dire que le sweating a, en pratique, disparu avec les conditions qui l'avaient produit, à savoir l'excessive concurrence entre les travailleurs à domicile. On est très généralement convaincu que les Conseils ont servi, les uns disent à supprimer, les autres disent à atténuer, les maux du sweating et, pour divers motifs, on constate dans l'Etat de Victoria la grande prépondérance, parmi toutes les classes, de l'idée qu'il faut conserver les Conseils de salaires. »

La Commission conclut donc en faveur de l'intervention de la loi : « Votre Commission est d'avis que

si le Parlement n'intervient pas et ne donne pas aux travailleurs à domicile la protection et l'aide que la loi seule peut leur donner, l'espoir de voir améliorer réellement et sérieusement leur situation reste très faible et très éloigné. Nous sommes, en outre, d'avis qu'une législation soigneusement préparée les aiderait matériellement. Cela étant, il est désirable qu'un essai soit tenté et qu'une expérience soit faite. »

Le Gouvernement anglais adopta les conclusions de la Commission¹. Le 24 mars 1909, il déposa à la Chambre des Communes un projet de loi relatif aux *Conseils d'industries* (*wages' Boards Bill*). Après une longue discussion dans cette assemblée, il fut voté à la chambre des Lords, à l'unanimité de tous les partis, et devint la loi du 20 octobre 1909, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 1910.

Elle a pour titre : loi instituant des Conseils d'industrie dans certaines industries.

Nous allons, en nous conformant au plan adopté déjà pour la France, en faire connaître les principales et essentielles dispositions. Nous en exposerons ensuite les résultats.

1. Cf. Sauvaire-Jourdan. Le minimum obligatoire de salaire en Angleterre, *Revue écon. de Bordeaux*, juillet 1909.

a) *Champ d'application de la loi.*

La loi s'applique aux travailleurs *d'atelier* comme aux travailleurs *à domicile*, aux *hommes* comme aux *femmes*. Elle vise tout d'abord 4 industries : 1^o la *fabrication des chaînes martelées rivées à la main et au marteau à pédales*; 2^o le *finissage à la main de la dentelle et du filet mécaniques*; 3^o la *fabrication des boîtes en cartons*; 4^o la *confection en gros de vêtements pour hommes*. Par décret du Ministre du Commerce elle peut être étendue à d'autres branches de l'industrie.

400.000 ouvriers et ouvrières étaient, en 1909, occupés dans ces industries : près de la moitié travaillaient *à domicile* et étaient l'objet d'une exploitation honteuse. C'est donc de cette catégorie de travailleurs que le législateur anglais devait d'abord s'occuper.

b) *Organismes chargés de la fixation des salaires minima. Leurs attributions.*

Ce sont les *Conseils d'industrie*. Le ministre du Commerce est autorisé à constituer ces conseils pour chacune des industries énumérées plus haut.

Chaque Conseil doit se composer d'un nombre égal de délégués des patrons et de délégués des ouvriers, ainsi que d'un certain nombre de membres

nommés par le Gouvernement. Les femmes sont électrices et éligibles. Les ordonnances réglant la marche à suivre pour la constitution des Conseils déterminent si les délégués des patrons et des ouvriers doivent être élus par les intéressés ou choisis dans leur sein par le Gouvernement.

Les ouvriers en chambre ont droit à des délégués spéciaux; dans toutes les industries occupant un grand nombre de femmes, un délégué au moins doit être du sexe féminin. Le nombre des membres nommés par le Gouvernement, et pris en dehors des deux groupes d'intéressés, doit être inférieur à la moitié du nombre total des délégués de ces derniers. Le président est élu par le Conseil d'industrie lui-même.

Chaque Conseil d'industrie est en droit de constituer, dans les districts ou provinces, des *sous-Conseils*, composés en partie de membres du Conseil et en partie de tierces personnes. Ces Conseils régionaux reçoivent du Conseil des pouvoirs plus ou moins étendus.

La durée du mandat d'un Conseil d'industrie est de 3 ans.

La tâche des Conseils d'industrie est de *fixer des salaires minima* pour le travail à la journée et, le cas échéant, pour le travail aux pièces. Ils ont le droit de délivrer aux personnes *malades* ou *infirmes* des autorisations leur permettant de travailler pour un salaire *inférieur au salaire minimum* établi par

eux, si le cas de ces personnes ne peut être solutionné en les employant aux pièces.

Leurs décisions sont *obligatoires* 3 mois après la publication de celles-ci, s'il n'existe pas de conventions écrites, conclues entre ouvriers et patrons, et contraires à ces décisions. Six mois après, les décisions deviennent, même dans ce cas, absolument obligatoires, à moins que le Ministre du Commerce ne leur oppose son veto.

c) *Contrôle, sanctions, actions.*

Le contrôle appartient à des personnes désignées par le Conseil d'industrie et qui ont le devoir de se faire présenter les registres de salaires, les listes d'ouvriers en chambre et toutes autres pièces nécessaires à leur contrôle. Toute tentative de fraude et toute fraude sont passibles d'une amende qui peut aller jusqu'à 20 livres ou de 3 mois de prison au plus avec ou sans hard labour.

Le patron doit payer à toute personne à son service un salaire net au moins égal, toutes retenues déduites, au salaire minimum; en cas contraire, il est passible, sur condamnation sommaire, d'une amende de 20 livres au plus par contravention, et d'une amende de 5 livres au plus par jour, après cette condamnation, tant qu'il n'est pas en règle. Il peut, en outre, être tenu de verser à l'ouvrier

lésé la différence entre le salaire payé et ce qui lui était dû. C'est au patron à faire la preuve qu'il a payé le minimum de salaire.

Durant la période de 6 mois pendant laquelle les décisions du Conseil d'industrie ne sont pas encore obligatoires, les employeurs qui ne se conforment pas volontairement à ces décisions doivent être exclus du bénéfice de toutes les fournitures à faire à l'Etat et aux Communes.

d) *Résultats de cette législation.*

L'Angleterre, on le voit, n'a fait, en réalité, qu'adopter telle quelle la législation de Victoria.

M. J. Mallon ¹, secrétaire de la « National Anti-Sweating League », déclarait que le succès des Boards est complet; il ajoutait que leur influence a été de faire élever les salaires et disparaître le sweating, d'aider les employeurs dont les conditions étaient équitables, d'améliorer l'organisation professionnelle des deux parties ², et de créer des relations plus stables entre elles. Enfin, « les effets économiques que l'on redoutait ne se sont pas produits; notamment la

1. Minimum wage in practice.

2. Dans certaines Unions, le nombre des femmes a triplé en 18 mois, à la suite de l'application de la loi. La Fédération féminine ouvrière passa de 8.000 membres, en 1911, à 11.500, en 1913. (Mlle Bourat, rapport à l'Assemblée générale de l'Office Français du Travail à domicile, Paris, 29 avril 1917).

concurrence suisse et française n'a nullement ralenti l'exportation des dentelles¹ ».

Les succès rapides obtenus par les Conseils d'industrie ne devaient pas manquer d'encourager le Parlement anglais à accorder de nouvelles réformes dans le sens de la fixation légale des salaires. La loi du 29 mars 1912 (*coal mines bill minimum wage*), loi relative au salaire minimum des ouvriers des mines de fer et houillères, consacre une fois de plus le système des Conseils d'industrie. Et comme il s'agit cette fois d'une des premières industries anglaises, la proclamation du principe du minimum de salaire « fait avec la nouvelle loi un pas énorme. »

Bref, les résultats de la loi du 20 octobre 1909 ont été si satisfaisants que son application a été, dès 1915, étendue à 4 nouvelles industries : *fabrication des conserves alimentaires, de la poterie, des boîtes métalliques et confection des chemises*².

1. Roger Picard, le *Minimum légal de salaire*, 1913, p. 54.

2. La loi du 21 août 1917, sur la *production du blé*, assure aux salariés un minimum établi par des Conseils spéciaux et garantit aux fermiers un prix minimum pour leur blé et leur avoine, de 1917 à 1922. (*Bull. du Min. du Travail*, 1917, p. 564).

SECTION VI.

ALLEMAGNE.

Loi du 20 décembre 1911.

Elle est applicable aux ateliers dans lesquels :

- 1^o une personne occupe à un travail industriel des personnes appartenant exclusivement à sa famille;
- 2^o une ou plusieurs personnes exécutent un travail industriel sans être occupées par un patron dirigeant l'atelier.

La loi prévoit et ordonne l'affichage de la liste des salaires à payer pour chaque catégorie de travail, dans les locaux où est distribué le travail à exécuter à domicile; un carnet de salaires est remis à chaque ouvrier; des mesures sont prises pour empêcher les pertes de temps inutiles aux heures de remise ou de distribution du travail. Des mesures d'hygiène et de sécurité peuvent être ordonnées par les inspecteurs. Chaque employeur doit dresser une liste des ouvriers occupés par lui. Les autorités de police ont le droit d'entrer la nuit dans les locaux pour y constater les contraventions aux prescriptions législatives.

La constitution de *Comités professionnels* composés, en nombre égal, de représentants des entrepreneurs et de représentants des ouvriers à domicile, pourra être ordonnée par le Conseil fédéral : ces Comités auront, entre autres missions, celles de veiller à l'exécution de la loi, de donner leur avis sur les desiderata qui pourraient être formulés à cet égard, de provoquer des arrangements et mesures ayant pour but le relèvement de la situation des travailleurs à domicile, d'établir, à la demande des autorités compétentes, le montant du salaire gagné effectivement par les ouvriers à domicile, d'émettre leur avis sur le point de savoir si ce salaire est suffisant et d'encourager les conventions relatives aux salaires ou les tarifs collectifs.

SECTION VII.

NORVÈGE.

Loi du 5 février 1918.

Récemment, la Norvège a prévu la création d'*Offices des salaires* dans une loi du 5 février 1918,

concernant le travail à domicile. Ses dispositions relatives à la fixation de salaires minima ne sont applicables, pour le moment, qu'au *travail à domicile* dans les professions ayant pour objet les travaux de *vêtements ou de couture* en tous genres. Toutefois, le Roi peut étendre la loi à d'autres branches du travail à domicile.

Il a été créé un Conseil mixte du travail à domicile chargé de procéder à des enquêtes sur l'état des salaires, lorsque 6 ouvriers ou 6 employeurs au minimum le demandent. Si le Conseil estime que les salaires sont insuffisants, il peut instituer pour chaque commune des offices paritaires de salaires, lesquels fixent les salaires minima sous la haute surveillance du Conseil¹.

1. La loi du 9 août 1918 institue au profit des *employés de commerce subalternes* un minimum de salaire. La loi du 5 août 1921 prolonge jusqu'au 20 septembre 1922 la mise en vigueur de la loi précitée. Bureau Int. du Trav., Série Législative, 1921, Norvège, 2.

SECTION VIII.

AUTRICHE.

Loi du 19 décembre 1918.

Le 19 décembre 1918, l'Assemblée Nationale provisoire de l'Autriche allemande a promulgué une loi, préparée depuis 1907, concernant la réglementation du travail et des salaires dans le travail à domicile. A part des dispositions d'hygiène et de police industrielle, elle prévoit la création de *Commissions du travail*, chargées de fixer les minima et rappelant le système des Conseils de salaires anglais¹.

1. La loi du 1^{er} octobre 1920, sur l'emploi obligatoire des mutilés de guerre dispose : Article 6. — « Le salaire d'un mutilé ne pourra être inférieur au salaire payé d'habitude pour le même genre de travail ou de service, ou fixé par un contrat collectif, que s'il est prouvé que le rendement de son travail est inférieur au rendement normal; le salaire doit dans tous les cas correspondre au travail produit et doit au cas d'un emploi intégral, lui assurer les moyens d'existence ». Bureau Int. du Trav., Série Législative, Autriche, 16.

SECTION IX.

SUISSE.

Loi du 27 juin 1919.

La loi du 27 juin 1919, intitulée « loi fédérale portant réglementation des conditions de travail », réglemente notamment la matière du salaire minimum dans l'industrie à *domicile*.

A cette époque, le travail à domicile exigeait une certaine intervention de l'Etat; tout le monde l'admettait. Il y avait encore des ouvrières à domicile qui, travaillant de 10 à 11 heures par jour, avaient un salaire quotidien de 3 francs à 3 fr. 50. Il était prouvé qu'avant la guerre l'ouvrier à domicile gagnait, par heure, un salaire de 10 à 14 centimes dans la broderie, de 24 centimes dans la confection, de 9 centimes dans le tissage de la soie, de 12 centimes dans le tissage du lin, de 20 à 35 centimes dans la broderie mécanique à la main, de 12 à 15 centimes dans le

tressage de la paille; on ne payait, dans le Tessin, qu'un salaire de 2 à 3 centimes par heure. Ces salaires, même complétés par des allocations de vie chère, étaient absolument insuffisants. Il était nécessaire que ces milieux ouvriers, où l'organisation professionnelle n'avait pas pénétré, obtinssent une rémunération convenable et ne soient plus exploités¹.

A cet effet, la loi du 27 juin 1919 prévoit, entre autres choses, la création d'*offices fédéraux des salaires*, soit : les *Comités des salaires* et la *Commission fédérale des salaires*.

Les *Comités des salaires*, nommés par le Conseil fédéral, se composent : d'un président neutre, d'au moins 3 représentants des employeurs et 3 représentants des ouvriers; ils sont institués par les différents groupes professionnels et, le cas échéant, pour certaines régions ou parties du pays².

La *Commission des salaires*, qui se compose du Directeur de l'Office du travail, en qualité de président, de 2 membres neutres, d'au moins 3 représentants des chefs d'entreprises et de 3 représentants des ouvriers, est chargée de statuer sur les recours dirigés contre les décisions prises par les Comités de

1. Extrait d'un Rapport « au sujet de la demande de referendum sur la loi fédérale portant réglementation des conditions du travail », du 11 sept. 1919, communiqué par le département suisse de l'Economie Publique, Secrétariat général.

2. Articles 6 et 12.

salaires et doit servir, en même temps d'organe consultatif à l'Office du travail¹.

Les offices des salaires sont institués, non pas pour l'industrie ou les métiers, mais exclusivement pour le travail à domicile, et leurs attributions touchant la fixation des salaires minima sont limitées au travail à domicile. Seules, les Chambres fédérales pourraient décider de la création de nouveaux offices pour d'autres branches de l'industrie et des métiers et conférer le droit de fixer des salaires minima dans d'autres domaines que le travail à domicile. L'Assemblée fédérale n'aurait toutefois la faculté d'étendre les attributions des offices des salaires que pour certaines branches de l'industrie, des métiers et du commerce, ou pour certaines catégories importantes d'ouvriers, dans lesquelles une organisation d'employeurs et d'ouvriers n'existe pas ou ne suffit pas pour que les intéressés puissent régler eux-mêmes, d'une manière satisfaisante, les conditions du travail².

Les décisions des offices des salaires sont obligatoires. « Est puni d'une amende de 10 à 500 francs : a); b) celui qui a encouru une condamnation définitive, pour non-paiement des salaires fixés, si le paiement a été refusé méchamment ou témérairement³ ». La poursuite a lieu sur réquisition de

1. Articles 5 et 11.

2. Article 7, 3^e alinéa, 1^o et 2^o.

3. Article 26.

l'Office du travail. La partie lésée peut également intenter l'action en paiement de la différence entre le salaire minimum versé et celui régulièrement dû.

Telle est, dans ses grandes lignes, la loi suisse du 27 juin 1919 qui, bien qu'adoptée à l'unanimité par les deux Conseils, a été rejetée par le peuple, à une faible majorité, le 21 mars 1920, à la suite d'une campagne entreprise par l'Union Vaudoise des Associations industrielles et commerciales.

Quels furent les griefs soulevés contre la loi ?

On prétendit qu'elle porterait gravement atteinte à la souveraineté cantonale et à la liberté individuelle, accroîtrait le nombre des fonctionnaires fédéraux et développerait la bureaucratie, provoquerait une recrudescence du syndicalisme. On lui reprocha de prévoir des sanctions exclusivement contre les patrons et non contre les ouvriers; on affirma qu'elle augmenterait le prix de tous les produits et marquerait une nouvelle étape sur la voie de la socialisation étatiste. En outre, on fit valoir que cette loi, comme beaucoup d'autres, avait été dictée par la crainte d'une minorité turbulente¹.

Ainsi, ce mouvement, dont on a dit qu'« il témoigne d'un manque de clairvoyance sociale et d'une grande inintelligence des besoins de notre temps », a retardé la mise en vigueur de la loi.

1. Cf. la *Tribune de Lausanne*, 28 août 1919.

« Il faut souhaiter vivement son acceptation, qui sera une manifestation de la volonté de poursuivre une politique sociale sage, prudente et juste¹. »

Tels sont les principaux Etats étrangers² ayant adopté le système de la fixation légale des salaires minima et dont les législations se sont signalées spécialement à notre attention.

Nous n'avons fait de celles-ci qu'un exposé très sommaire. Notre principale intention n'est pas, en effet, de faire connaître les procédés légaux employés par les divers Etats en vue de réaliser le minimum de salaire; ces procédés nous importent peu. Ce que nous avons voulu surtout, c'est montrer que la fixation légale des salaires minima dans certaines industries, et principalement dans l'industrie à domicile, a été dans de très nombreux pays³, à la

1. Cf. discours de M. le Conseiller fédéral Schulthess, intitulé « *Au tour de la prochaine votation populaire relative à la loi portant réglementation des conditions du travail* ».

Le 22 février 1923, le Département fédéral de l'Economie publique, Secrétariat Général, voulait bien nous communiquer la note suivante : « ... La loi fédérale du 27 juin 1919, portant réglementation des conditions du travail, a été rejetée par le peuple suisse, le 21 mars 1920, à une très faible majorité. Depuis lors, les Chambres n'ont pas été saisies d'un nouveau projet de loi sur cette matière. Toutefois, les dispositions qui, dans la loi rejetée, visaient l'institution d'un Office du travail n'ayant pas été sérieusement attaquées, les chambres ont adopté le 8 octobre 1920, un arrêté portant création de l'Office fédéral du travail... »

2. Citons encore la Tchéco-Slovaquie, dont la loi du 12 décembre 1919, « tendant à la réglementation des conditions de travail et de salaire dans le travail à domicile » mérite d'être signalée.

3. Quelques grandes nations industrielles, où n'existe pas encore un minimum légal de salaire, sont en train d'établir, pour les indus-

même époque, reconnue comme étant *l'unique*¹ moyen de remédier efficacement à de déplorables et poignantes situations.

tries en chambre et pour bon nombre de celles qui occupent dans leurs fabriques des femmes et des jeunes filles, une fixation légale des salaires minima. Citons l'Espagne, où 2 projets de lois sont en instance devant le Parlement : le premier, rédigé par l'Institut de Réformes Sociales et déposé au Sénat, le 18 février 1919, par le Ministre de l'Intérieur, M. Amalio Gimeno; le deuxième, déposé à la Chambre par M. Burgos Mazo, Ministre de l'Intérieur, le 13 novembre 1919. (Renseignement fourni le 7 mars 1923 par l'*Instituto de Reformas Sociales*, de Madrid).

1. Gardons-nous cependant d'être absolu. Le minimum de salaire peut être réalisé par voie de décrets réglementaires ou d'arrêtés ministériels. Il en est ainsi notamment en Belgique, dont le Ministère de l'Industrie et du Travail, secrétariat général, 5^e section, a bien voulu le 7 mars 1923 — en réponse à une lettre par laquelle nous lui demandions de nous faire connaître l'état actuel de la législation en matière de minimum de salaire — nous faire la communication suivante : «... Il n'existe, en Belgique, aucune loi instituant un minimum de salaire, ni des Comités chargés de fixer pareil minimum. Toutefois, il a été créé en Belgique, depuis l'armistice, par des *arrêtés ministériels*, des comités mixtes chargés de fixer les salaires dans différentes industries. Les actes constitutifs de ces Comités et l'exposé de leur activité ont paru dans la « *Revue du Travail* » depuis 1919 ».

CHAPITRE IV.

Examen critique du minimum légal de salaire.

L'idée d'un minimum légal des salaires a longtemps apparu à beaucoup « comme une idée à reléguer dans le domaine des chimères¹ ». Le Comte de Mun disait, en 1911, que l'idée du minimum de salaire faisait encore, peu d'années auparavant, « bondir presque tout le monde² ».

Elle se heurte, en effet, aux conceptions d'une Ecole, qui, pendant longtemps, a été dominante, nous voulons parler de la théorie de *l'Ecole Libérale ou Ecole Classique*. Nous n'avons à exposer ici ni les principes, ni le programme de cette Ecole. Mais son argumentation contre le minimum de salaire peut se résumer ainsi.

La détermination arbitraire, par voie d'autorité, d'un minimum de salaire, serait une atteinte grave

1. Jay, *Le minimum de salaire dans l'industrie du vêtement*, p. 4.

2. Rapport à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, 7 décembre 1911.

à une loi économique essentielle : *la loi de l'offre et de la demande*. L'inscription dans les contrats de travail d'une clause des salaires constituerait une violation flagrante d'une loi scientifique, qu'il est nécessaire de respecter et dont une administration est impuissante à régler les effets. « On a voulu démontrer que la loi de l'offre et de la demande n'a aucune base réelle. Mais, qu'est-ce qu'une loi scientifique ? C'est un fait qui se reproduit invariablement. Telle est la signification du mot « loi ». Et si une loi est un fait, que voulez-vous faire contre elle ? On peut déplorer un fait, on est forcé de s'incliner devant lui¹ ».

Et puis, la *liberté* n'est-elle pas le remède souverain contre les abus ? Regardons dans le passé. Il y a un siècle et demi, en France, les mauvaises lois de finances, le manque de sécurité, le désordre qui régnait partout avaient fait renchérir toutes les denrées et la misère était grande, surtout dans les populations ouvrières des villes et des campagnes.

Au lieu de rendre à l'initiative individuelle son libre jeu qu'elle avait paralysé, la Convention voulut accentuer sa politique d'intervention. Des décrets-lois des 26 juillet, 15 août, 11 septembre, 29 septembre 1793 ordonnèrent aux boutiquiers de « mettre en vente journallement et publiquement les marchan-

1. Conseil Communal de Bruxelles, Séance du 29 décembre 1887, p. 869.

dises et les denrées de première nécessité qu'ils détenaient »; ces mêmes décrets-lois établirent un *prix maximum*, au-dessus duquel nul ne pourrait vendre « le pain, les farines et les grains, les légumes et les fruits, le vin, le vinaigre, le cidre, la bière et les eaux-de-vie, la viande fraîche, la viande salée, le lard, le bétail, les poissons secs, salés, fumés ou marinés, le beurre etc... », à peine de sanctions très sévères¹.

Quels furent les résultats de ces décrets-lois du maximum ? L'histoire, hélas ! nous apprend qu'ils furent désastreux² et réduisirent à un état lamentable

1. Ces sanctions furent rigoureusement appliquées. « Le premier commis de la pharmacie Hecht, étant accusé d'avoir vendu 2 onces de rhubarbe et manne pour 54 sous, Hecht, propriétaire est condamné à 15.000 livres; Madeleine Meyer, à Roscheim, marchande en bétail, accusée d'avoir vendu une chandelle 10 sous est condamnée à 1000 livres d'amende et tenue de les payer en 3 jours; Braun, boucher et cabaretier, accusé d'avoir vendu une chopine de vin 20 sous, est condamné à une amende de 40.000 francs, à l'emprisonnement jusqu'à paiement de la dite somme et à être exposé au poteau, devant son domicile, pendant 4 heures, avec cet écriteau : avilisseur de la monnaie nationale, etc... » (Taine, *Origines de la France contemporaine, la Révolution*, Tome III, p. 489).

2. « Après la première application du maximum, le boutiquier ne peut plus continuer son commerce; attirés par le bas prix soudain et forcé, les chalands en foule ont vidé sa boutique dès les premiers jours; ayant vendu ses marchandises pour la moitié de ce qu'elles lui ont coûté, il n'est rentré qu'à moitié dans ses avances. Pourtant, il ne peut renouveler son assortiment qu'à moitié, moins qu'à moitié puisqu'il n'a pu solder ses achats, que son crédit va baissant, que les Représentants en mission lui ont pris son numéraire, son argenterie et le restant de ses assignats. C'est pourquoi, le mois suivant, les acheteurs ne trouvent sur les planches de sa devanture dé garnie que des rogatons ou des rebuts.

« De Lyon, le 6 décembre 1793, Collet d'Herbois écrivait : « Il n'y a pas ici de vivres pour deux jours ». Et le lendemain : « La population actuelle de Lyon est de 130.000 âmes au moins; il n'y a pas de subsistances pour trois jours ». Puis, le surlendemain : « Notre situation re-

notre grand et riche pays.

Or, quelle différence y a-t-il entre la fixation d'un minimum de salaire et la fixation d'un minimum de prix de vente ?

Evidemment, il n'y en a aucune. Les deux mesures partent du même principe et elles veulent aboutir au même résultat.

Faire hausser le salaire, afin que celui qui le touche puisse acheter une certaine quantité de denrées, ou bien, le salaire restant invariable, diminuer le

lativement aux subsistances est désespérante ». Puis le jour d'après : « La famine va éclater ». A côté de là, dans le district de Monbrison, il ne reste plus, en Février 1794, « de nourriture et d'aliments pour le peuple » ; tout a été requis et emporté, même les grains de semence, de sorte que les champs restent en friche. A Marseille, depuis le maximum, tout manque ; les pêcheurs eux-mêmes ne sortent plus en mer, et le secours des poissons manque pour les subsistances. A Cahors, malgré les réquisitions multipliées, le Directoire du Lot et le Représentant Taillefer déclarent que les habitants « sont réduits, depuis plus de huit jours, à ne manger que du pain de méteil, composé d'un cinquième de froment et le reste d'orge, baillarge et millet ». C'est pis à Rouen et à Bordeaux : à Rouen, en brumaire, les habitants n'ont, par tête et par jour, qu'un quarteron de pain ; à Bordeaux, « depuis trois mois, dit l'agent, la population couche à la porte des boulangers, pour y payer très chèrement un mauvais pain que, souvent, elle n'obtient pas. »

« Rassemblements effrayants » à la porte des boulangers, puis à la porte des bouchers et des épiciers, puis aux halles pour le beurre, les œufs, le poisson et les légumes, puis au port et sur le quai pour le vin, le bois et le charbon, voilà le refrain incessant de tous les rapports de police.

« Aux approches de chaque boucherie, avant l'ouverture, les porteurs courbés sous le poids de moitiés de bœufs, courent pour ne pas être assaillis par la foule qui se rue sur eux et semble dévorer des yeux la viande crue ». Il faut se livrer passage, ils entrent par l'arrière-boutique, et l'on croit que la distribution va commencer ; des gendarmes, poussant leurs chevaux au galop, dispersent les groupes trop épais ; « des scélérats, aux appointements de la Commune », font ranger les femmes en file et deux à deux ; « grelottantes » dans l'aube froide de décembre ou de janvier, chacune attend que son tour vienne... ». Cf. Taine, *op. cit.*

prix des denrées, afin que le pouvoir d'achat du salaire en soit augmenté proportionnellement, ce sont les deux faces d'une seule et unique opération. L'expérience a donc révélé aux nations modernes les dangers de *l'interventionisme* et partant les bienfaits de la liberté. C'est depuis la disparition des corporations et d'entraves similaires que l'industrie a réalisé les merveilles dont nous sommes témoins. C'est grâce au libre épanouissement des forces individuelles, que la prospérité publique a pris un prodigieux essor.

D'ailleurs, toute clause de salaire dans un contrat de travail est nettement contraire au droit, à la liberté des contrats *essentiellement d'ordre privé*.

Et même une intervention d'autorité serait-elle justifiée, il ne faut pas croire que l'établissement du minimum de salaire serait, en quelque sorte, une panacée sociale. Car la réglementation des salaires dans les contrats de travail est d'*application difficile*.

En effet, qui fixera le taux des salaires ?

Sur quelles bases sera-t-il établi ? A quels ouvriers appliquera-t-on la mesure ? Comment s'exercera le contrôle ? Par voie d'inquisition ? Ira-t-on interroger individuellement tous les ouvriers, pour savoir si les patrons leur paient réellement le minimum de salaire ? Exigera-t-on la production des livres de l'entrepreneur ? Ces procédés d'inquisition paraissent constituer un abus d'autorité.

Et, si l'on n'y prend pas garde, cette réglementation de faveur tournera au *désavantage de ceux pour qui elle aura été faite*. Elle provoquera le départ des capitaux, elle entraînera la fermeture des maisons. Que deviendront les ouvriers qu'elles occupaient ? Sans doute, leur sort n'était pas enviable ; sans doute, la misère hantait leur foyer. Mais, du moins, ils conservaient de quoi se sustenter en attendant les jours meilleurs ; mais, du moins, l'espérance leur faisait supporter cette attente et adoucissait leurs souffrances. Désormais, ce sera la détresse noire, la famine, le dénûment, le désespoir affreux. Les malheureux quitteront les lieux que l'industrie nourricière a désertés, et afflueront dans ceux où l'on travaille encore ; ils encombreront les avenues des usines où, grâce aux circonstances du marché, le minimum légal du salaire pourra être payé.

Y trouveront-ils de l'ouvrage ? Non, ils n'en trouveront pas. Ils n'en trouveront point, parce que, pour qu'ils pussent en trouver, il faudrait que les usines fussent agrandies, que les industriels n'hésitassent point à donner plus d'extension à leurs entreprises, et, parce que, dans la situation que l'Etat leur aura faite, il n'est pas d'industriels qui oseront prendre sur eux une telle responsabilité, parce que, acculés à la limite légale, infranchissable du minimum de salaire, ils ne verront pas le moyen de résister aux crises qui sont inévitables dans la production.

Le minimum légal de salaire n'aura pas seulement pour conséquence de tuer les entreprises qui végètent, celles qui périclitent ; il contrariera le développement des autres, celles qui prospèrent, par la menace qu'il fera peser sur elles ; il empêchera de naître celles qui veulent voir le jour, il enchaînera, il paralysera l'initiative privée, l'effort individuel des hommes quels qu'ils soient, lettrés ou ignorants, fils de bourgeois ou fils d'ouvriers, qui sentent en eux la flamme créatrice des entreprises, le génie qui les féconde, l'esprit d'ordre, l'expérience qui leur assurent le succès.

C'est là ce que fera le minimum légal de salaire. Sous prétexte d'éviter une souffrance accidentelle, un mal temporaire, il « provoquera une misère irrémédiable, sèmera partout la ruine et la mort, anéantira la prospérité publique, fera du pays un désert où plus rien désormais ne pourra germer, comme en ces contrées maudites où le feu du ciel a passé ¹ ».

Avec le minimum légal de salaire, que deviendront les ouvriers *moins habiles ou ceux que l'âge a affaiblis* ? L'adoption d'une telle mesure causera un préjudice aux citoyens les plus pauvres, en ce qu'elle fera prononcer l'exclusion des travailleurs jeunes et inexpérimentés, des ouvriers maladifs ou partiellement

1. Extrait du discours prononcé, le 19 décembre 1893, au Conseil Supérieur du travail belge, par M. Morisseaux, secrétaire du dit Conseil. (Cf. compte-rendu des séances du Conseil Supérieur du travail belge, 2^e session, 1893-1894.)

invalides, de tous ceux dont la formation technique est incomplète. L'entrepreneur, forcé d'accepter un tarif de minimum de salaire élevé, exigera de l'ouvrier une somme de travail en rapport avec l'importance des prix à lui payer. Son intérêt lui commandera inévitablement de congédier ceux de ses ouvriers vieux, faibles ou inhabiles, qui ne pourront lui fournir cette somme de travail, et ceux-ci tomberont rapidement à charge de l'assistance publique.

Et puis, le taux minimum légal ne tendra-t-il pas à devenir le *taux moyen* des salaires, de telle sorte qu'au lieu de contribuer à leur relèvement il sera un obstacle à celui-ci ?

Bien plus, le salaire minimum légal constituera une *injustice*. En effet, il mettra sur la même ligne tous les ouvriers et détruira ainsi toute émulation. Or, la véritable rémunération du travail doit être basée sur le mérite de celui qui preste ses services et sur la valeur des services rendus.

Enfin, au *point de vue national*, l'établissement des salaires d'après des bases fixes aura des conséquences désastreuses. Il provoquera fatalement une *hausse des prix de vente* des articles fabriqués. Les articles à bon marché, lot ordinaire du sweating, ne servent-ils pas précisément à ceux dont le budget est le plus restreint et pour lesquels tout renchérissement aura une répercussion spécialement pénible ? Actuellement surtout, alors que le prix de la vie augmente d'une

façon si considérable, est-ce bien le moment de provoquer de nouveaux renchérissements ?

D'autre part, ne sait-on pas que, pour conquérir de nouveaux marchés et soutenir victorieusement la *concurrence des industries étrangères*, une différence de quelques centimes peut avoir une influence énorme ? Des industries florissantes, qui donnent aujourd'hui du pain à des milliers d'ouvriers, ne pourront plus soutenir la lutte sur les marchés étrangers et devront cesser leurs exploitations.

Scientifiquement impossible, historiquement et juridiquement inacceptable, irréalisable, contraire au but poursuivi, et dangereux au point de vue national, tel serait le minimum légal de salaire et telle est, sur cette question, la thèse de l'*Ecole Libérale*.

Ces objections sont sérieuses. Elles puisent leur force surtout dans ce fait qu'elles ont été présentées et défendues par une Ecole qui a le grand mérite d'avoir fait de l'Economie Politique une science, qui, un siècle durant, a fait autorité en matière économique, a rendu d'immenses services et réalisé un progrès considérable, soit en limitant l'intervention gênante de l'Etat, soit en supprimant l'entrave d'organisations aux cadres surannés.

Mais, quelle que soit l'importance que l'on attache aux notions d'ordre naturel, de bonté des institutions économiques spontanées, d'harmonie économique, il semble qu'on ne saurait trouver en elles des ar-

guments décisifs contre l'idée de la fixation préalable, par un organisme quel qu'il soit, d'un minimum de salaire.

A l'objection faite au nom de la science économique : *le salaire obéit à des lois naturelles, contre lesquelles on ne saurait élever la détermination arbitraire d'un minimum*, M. B. Raynaud répond : « A prendre une à une les lois du salaire, il n'apparaît pas que cette détermination soit aussi précise et aussi rigoureuse qu'on l'affirme. Ni les lois générales de l'Economie Politique (loi de l'offre et de la demande, et loi du salaire nécessaire), ni les lois spéciales (lois du fonds des salaires, loi de la productivité du travail) ne paraissent, pour autant qu'elles sont établies, jouir de ce caractère de précision et de contrainte : d'une part, le travail n'est point une marchandise; d'autre part, ces diverses lois ne sont vraies que toutes choses égales d'ailleurs : ce qui réserve précisément l'intervention d'un autre facteur, soit la loi, soit l'organisation professionnelle s'exprimant par le contrat collectif.

« De plus, toutes les théories économiques contemporaines sur le salaire sont unanimes à conclure dans le sens d'une certaine contingence ou tout au moins d'une pluralité marquée des facteurs du salaire.

« Au total, on ne peut, en l'état actuel de nos connaissances, affirmer aucune détermination préfixe,

fatale, immuable du salaire. La porte reste largement ouverte à l'interventionisme qui, en fait, on l'a vu, s'est introduit avec succès¹ ».

A la deuxième objection, à ceux qui disent : *ne touchez pas à la liberté du contrat*, laissez patrons et ouvriers libres de débattre entre eux les conditions du travail, on peut répondre : Qu'est-ce que la liberté du travail vient faire dans cette question ? Nous ne sommes libres, en toutes choses, que dans les limites prescrites par la loi. Sommes-nous libres de ne pas être soldat, de ne pas payer nos impôts ? Ce sont là autant d'atteintes à la liberté individuelle, mais qui sont admises par tout le monde, parce qu'elles sont commandées par l'intérêt général.

D'ailleurs, peut-on parler de liberté dans le contrat de travail ? L'ouvrier ne se trouve pas dans les mêmes conditions que le patron. Il n'a pas la liberté entière pour contracter, il faut bien qu'il travaille pour vivre ; placé dans l'alternative de ne pas travailler ou d'accepter un salaire dérisoire, il est obligé, « sous peine de mourir de faim, de passer sous les fourches caudines d'un patron moins pressé queluide contracter² ».

« Le minimum réglementé par la loi est un correctif à l'inégalité des parties au contrat³. »

Au reste, comme l'a dit très exactement M. Ch.

1. B. Raynaud, *op. cit.*, pp. 353-354.

2. Gaëtan Pirou, *loc. cit.*, p. 87.

3. B. Raynaud, *op. cit.*, p. 357.

Gide¹, est-il plus exorbitant de fixer un taux minimum du salaire qu'un taux maximum de l'intérêt ?

L'objection tirée des *difficultés de réaliser pratiquement* le minimum de salaire ne saurait nous arrêter davantage. Aucune de ces prétendues difficultés n'est insurmontable : l'expérience a prouvé que, par une adaptation rationnelle détaillée de chaque Comité de salaire à chaque métier et à chaque industrie, le fonctionnement de ces Comités est possible.

L'expérience n'a-t-elle pas prouvé aussi que certaines lois, qui étaient déclarées inapplicables par des esprits routiniers ou craintifs, ont été, après quelques tâtonnements, sans doute, à la longue complètement réalisées. Citons, comme exemples, la loi sur le repos hebdomadaire obligatoire (loi du 13 juillet 1906) et la loi sur la durée maxima du travail (loi du 23 avril 1919)².

Les difficultés d'application d'un système ne suffisent donc pas à le faire condamner, et l'objection tombe.

Au reste, comment continuer à affirmer que le minimum légal de salaire n'est pas réalisable, puisqu'il est réalisé, sur une vaste échelle même ?

Est-elle plus sérieuse l'objection que l'on formule

1. *Principes d'Economie politique*, 1921, p. 599.

2. « On sait que toutes les lois sociales, à entendre certains tenants irréductibles du Libéralisme, sont inapplicables. Elles doivent ruiner les entreprises et, par suite, jeter les ouvriers sur le pavé. Le Parlement les vote tout de même; l'industrie continue à prospérer et les travailleurs y trouvent de nouvelles sécurités. Ici, rien de concluant comme l'exemple ». Cf. G. Renard, *Le Parlement et la Législation du travail*, 1913.

ainsi : en admettant même que le salaire minimum soit réalisable, il est *contraire au but poursuivi* ?

A cela on peut répondre :

Que l'expérience a prouvé que le minimum de salaire élevait le « standard of life », sans perte pour l'industrie, sans coût pour l'employeur, sans désavantage pour la communauté; que le minimum de salaire n'aura pas plus d'effets que n'en ont eu la réglementation des heures de travail ou les obligations sanitaires; que le nombre des travailleurs, là où l'expérience a été faite, loin de diminuer, s'est largement accru après l'application du minimum légal.

On peut ajouter :

Qu'il est possible, — l'expérience de Victoria, de Californie, d'Angleterre le démontre, — de fixer, avec des garanties mûrement élaborées, un régime d'exception visant spécialement le cas des ouvriers âgés ou moins productifs; que, d'ailleurs, il vaudrait mieux un régime social où les capables toucheraient de bons salaires et où les incapables seraient simplement assistés, qu'un régime où la concurrence des mauvais ouvriers fait trop souvent tomber à leur niveau le salaire des bons ouvriers; enfin, que les expériences australienne, américaine, anglaise ont prouvé que les tarifications conventionnelles ou légales sont restées des minima « au-dessus desquels les capacités individuelles, les valeurs personnelles

ont su faire monter les salaires »; que, d'ailleurs, dût « le minimum de salaire devenir le taux moyen, un pareil résultat serait déjà, par lui-même, un progrès, puisqu'il assurerait à tous le salaire vital. »

Il reste une dernière objection : le minimum de salaire est *contraire à l'intérêt national*. Le prix des marchandises augmentera, le minimum de salaire placera dans une situation inférieure, sur le marché mondial, la nation qui l'adoptera la première.

A cette objection on répond que, non seulement le minimum de salaire n'est pas nuisible à l'intérêt général, mais, qu'au contraire, l'expérience aussi bien que la théorie montrent que le régime du minimum de salaire tend à accroître la production de l'industrie :

a) En l'absence de réglementation des salaires, des heures de travail, des conditions sanitaires, l'employeur peut trouver profitable d'employer des ouvriers « inefficients », plutôt que de bons ouvriers; avec le minimum légal de salaire, le patron n'a pas le même intérêt et l'abaissement de la productivité est prévenu¹.

1. « Il est très vrai, en général, que ce qui profite aux employés profite aux employeurs... Dans la mesure où le permet l'état de leur entreprise, les employeurs ont intérêt, d'ordinaire, à améliorer le sort de leur personnel; ils stimulent ainsi le zèle et le dévouement de celui-ci; ils augmentent son coefficient de productivité dans le rendement de l'affaire elle-même ». (Paul Cuny, Exposé des motifs d'une proposition de loi tendant à établir un minimum de salaire pour tous les travailleurs, déposée sur le Bureau de la Chambre des Députés, le 5 décembre 1910).

b) Le minimum légal de salaire est un perpétuel stimulant pour l'homme : le travailleur, au lieu d'offrir son travail à prix réduit, s'efforce, par son habileté technique, son intelligence générale, d'être choisi; « la concurrence n'est pas supprimée, mais transfère seulement la pression d'un élément du marché à l'autre, du salaire au travail, du prix à la qualité, d'où énorme avantage moral et technique¹ ».

c) L'imposition d'un minimum de salaire stimule les inventions et favorise l'adoption de nouveaux procédés de fabrication.

d) Le minimum de salaire draine le travail vers les établissements les mieux appropriés.

e) L'« efficiency » de l'industrie nationale repose sur la santé et la force des travailleurs, qui seront accrues par de meilleures conditions de vie.

f) Le minimum de salaire est nécessaire pour prévenir la dégénérescence physique², morale, intellectuelle de la nation.

« Comment soutenir qu'il est contraire à l'intérêt

1. « Salaire minimum, progrès technique, éducation ouvrière se tiennent étroitement ». (Roger Picard, *op. cit.*, p. 18.)

2. « Devant de pareils faits (il s'agit de ceux exposés dans la description, que nous avons donnée plus haut, à la page 47, d'un atelier de famille, en Espagne), si attaché que l'on soit à la doctrine classique de l'Economie Politique, on ne peut pas ne pas admettre que l'Etat doive intervenir. Il le doit dans l'intérêt de ces malheureuses ouvrières que la misère livre trop souvent à une exploitation immorale, indigne de l'humanité. Il le doit dans son propre intérêt, car *ces ouvrières procèdent et la race doit être protégée* par lui contre la maladie. Il le doit dans l'intérêt des tiers, c'est-à-dire dans l'intérêt des *consommateurs*, qui achètent les produits contaminés du travail à domicile ». A. Vovard, *Le travail à domicile en Espagne, Vers l'Avenir*, 30 avril 1922.

économique quand on voit, en même temps, sur des points multiples du globe, dans des pays différents comme situation géographique, comme régime intérieur, etc..., Etats, employeurs et employés tomber d'accord pour étendre le système des Comités de salaires, après expérience¹ ».

En ce qui concerne *l'augmentation du prix des marchandises fabriquées*, l'expérience a aussi montré qu'elle n'avait été ni générale, ni appréciable dans les divers pays et métiers où le minimum légal de salaire a été adopté et a provoqué un relèvement des salaires. Les enquêtes officielles et privées confirment ces observations, qui s'expliquent par la portion très minime, sur l'ensemble du prix, que représente le salaire².

Et à supposer même qu'un certain renchérissement dût se produire, il faudrait encore l'accepter ; car il s'agit là d'une question de justice, et un pareil bon marché est trop chèrement payé de la souffrance et de la misère de travailleurs n'ayant pas de quoi vivre, pour qu'il soit humain et raisonnable d'en souhaiter le maintien³.

Enfin, on peut ajouter que la crainte de la *concur-*

1. Mme Duchêne, *Les progrès de la Législation sur le minimum de salaire*, Paris, 1918, p. 87.

2. 5 à 10 o/o, affirme M. du Maroussem, Office du travail, *La petite industrie*, t. II, p. 659.

3. « Quelle loi économique pourra contraindre des femmes à se tuer à l'ouvrage pour permettre à leurs semblables d'économiser quelques sous sur l'achat d'un corsage ou d'un jupon, d'une dentelle, d'une fleur ou d'une jolie fanfreluche d'occasion » ? P. Boyaval, *op. cit.*, p. 227.

rence étrangère semble vaine. « Il suffit, dit M. Raoul Jay, de jeter un coup d'œil sur le monde, pour se convaincre que les pays à hauts salaires ne sont, pas plus que les pays à courtes journées, parmi les vaincus de la concurrence industrielle internationale. » L'exemple des Etats-Unis est, à ce point de vue, caractéristique: ce pays à hauts salaires et à travail réduit ne voit-il pas, sans cesse, se développer sa prospérité économique?

Et si, malgré tout, le danger de la concurrence internationale existe réellement pour les nations qui, les premières, adoptent le minimum légal de salaire, n'y a-t-il pas un moyen de l'éviter ou d'y remédier? N'est-il pas possible de prévoir et préconiser une *législation internationale du travail*, posant quelques principes essentiels et laissant aux divers Etats participants le soin de les appliquer?

« L'idée d'une entente entre les nations est si peu chimérique qu'elle est devenue déjà, en certains points, une réalité. »

Dès 1900, l'*Association Internationale pour la protection légale des travailleurs* » était fondée à Paris, à laquelle 12 Etats participaient.

A sa réunion de Bâle (25-28 septembre 1904), elle invitait les sections à étudier, entre autres questions, les « abus résultant de l'absence ou de l'insuffisance de la protection du travail à domicile ».

A Lucerne, en 1908, elle votait la résolution suivante:

« L'Assemblée des délégués estime que la mauvaise situation des travailleurs à domicile provient principalement de l'insuffisance des salaires et que, par conséquent, il faut chercher d'abord les moyens de les relever. A cette fin, l'Assemblée des délégués : a) recommande vivement l'établissement de contrats collectifs et leur reconnaissance par la loi, dans les pays où cette reconnaissance ne résulte pas du droit actuel ; b) prie les sections : 1^o d'examiner dans quelle mesure serait efficace et pratique, dans leurs pays respectifs, une loi civile et pénale permettant aux juges d'annuler et de réprimer les contrats stipulant des salaires insuffisants et usuraires ; 2^o d'étudier la question de l'organisation des Comités de salaires ; 3^o d'inviter leur gouvernement à faire l'essai de l'application d'un minimum de salaire, établi sous la forme de séries de prix, par des Comités mixtes.»

A *Lugano* (1910), et à *Zurich* (1912), des résolutions analogues étaient reprises ; à *Zurich*, la résolution suivante était adoptée : «.... 3^o l'Assemblée est d'avis que toute législation visant à protéger les travailleurs à domicile serait inefficace si elle n'avait pour base l'institution d'un minimum de salaire fixé par des Comités constitués.... ; 4^o l'Assemblée invite les parlementaires, membres de l'Association Internationale, à faire ou à provoquer le dépôt de propositions de lois conçues dans les vues des résolutions votées ; elle demande instamment aux sections na-

tionales d'entreprendre une campagne énergique, en vue de convaincre l'opinion publique de la nécessité de l'institution du minimum légal de salaire dans les industries à domicile.»

Les *Congrès internationaux du travail à domicile* se prononçaient également en faveur du minimum légal de salaire. C'est à l'unanimité que le premier, celui de *Bruzelles* (15-16 septembre 1910) se ralliait à la fixation d'un minimum de salaire par des Comités de salaires institués par la loi.

Les *groupements ouvriers*, à maintes reprises, manifestaient également l'intérêt qu'ils portaient à la question. Celle-ci était particulièrement discutée dans les *Congrès de mineurs* : à *Berlin*, en 1894, à *Aix-la-Chapelle*, en 1896, à *Londres*, en 1897, 1901, 1906, à *Bruzelles*, en 1903 et 1910, à *Liège*, en 1905.

La *Women's Trade-Union League* des Etats-Unis, à son congrès de *Boston* (1911), décrétait « l'urgence et l'opportunité d'élaborer un projet de loi établissant le minimum de salaire dans les industries sweated ».

Le 2^e *Conseil International de la Fédération des Ligues sociales féminines*, tenu à *Madrid*, en juin 1911, réclamait, à l'unanimité, pour les victimes des industries sweated, une réglementation internationale assurant un minimum de salaire.

Le *Congrès International des femmes*, tenu à *Paris* les 2-7 juin 1913, adoptait, à l'unanimité, le vœu sui-

vant : « Reconnaissant que le minimum de salaire est d'accord avec l'intérêt économique et qu'il s'impose au nom de l'intérêt social et de la justice, le Congrès émet le vœu : que tous les efforts soient faits pour amener, dans les plus brefs délais, le vote d'une loi, inspirée par les législations australienne et anglaise, instituant un minimum de salaire suffisamment élevé pour pouvoir être assimilé au salaire vital. »

L'année suivante, mai 1914, le même Congrès, réuni à *Rome*, adoptait le même vœu.

Enfin, peut-être la *Société des Nations*, par son organe le *Bureau International du Travail*¹, sera-t-elle, un jour, saisie de la question.

En effet, le *Traité de Paix de Versailles*, du 28 juin 1919, consacre sa *XIII^e partie* à la réglementation internationale de la question du travail et expose, dans son introduction à la Section I, concernant *l'Organisation du travail*, les considérations suivantes :

« Attendu que la Société des Nations a pour but d'établir la paix universelle, et qu'une telle paix ne peut être fondée que sur la base de la justice sociale ;

« Attendu qu'il existe des conditions de travail

1. Dont le siège est à Genève. C'est une émanation de la Société des Nations. M. Léon Bourgeois a ainsi défini sa tâche : « la réglementation internationale des conditions du travail humain, gage du bien-être et de la dignité des travailleurs, gage en même temps de la paix sociale ». Discours prononcé, lors de la première réunion du Conseil de la Société des Nations, 16 janvier 1920, par M. Léon Bourgeois, élu Président. Cf. *Le Temps*, 17 janvier 1920.

impliquant pour un grand nombre de personnes l'injustice, la misère et les privations, ce qui engendre un tel mécontentement que la paix et l'harmonie universelles sont mises en danger, et attendu qu'il est urgent d'améliorer ces conditions : par exemple, en ce qui concerne la réglementation des heures de travail...., *la garantie d'un salaire assurant des conditions d'existence convenables*, etc....;

« Attendu que la non-adoption par une nation quelconque d'un régime de travail réellement humain fait obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays;

« Les Hautes parties contractantes, mues par des sentiments de justice et d'humanité, aussi bien que par le désir d'assurer une paix mondiale durable, ont convenu ce qui suit :.....

..... »

Dans ces conditions, n'est-il pas permis d'espérer que la Société des Nations¹, par sa législation interna-

1. Jusqu'à ce jour, le *Bureau International du Travail* n'a pas eu l'occasion de traiter la question du minimum de salaire. (Renseignement fourni, le 15 janvier 1923, par la Direction du Travail, au Ministère du Travail).

Au sujet de l'organisation et du fonctionnement du Bureau International du Travail, voir l'article 387 du Traité de Paix.

Il fonctionne sous la direction d'un Conseil d'Administration de 24 membres, ainsi composé : 12 personnes représentant les Gouvernements; 6 élues par les délégués patronaux et 6 par les délégués ouvriers à la Conférence. A sa tête, se trouve un Directeur, nommé par le Conseil et responsable devant lui. Ses fonctions comprennent la centralisation et la publication de tous documents concernant la réglementation internationale du travail, l'exécution de toutes enquêtes

tionale, arrêtera un minimum de salaire international ou, tout au moins, des dispositions générales d'ordre international, en vue de l'établissement d'un minimum de salaire obligatoire. « Le minimum de salaire sera, sans doute, variable et d'un taux différent dans les divers pays, comme il est actuellement différent pour les régions d'une même nation. Mais une base unique et commune pourrait être adoptée¹ ».

Ainsi, l'argument tiré du danger de la concurrence étrangère, s'il est sérieux, n'est pas irréfutable, puisqu'il existe un moyen d'y parer : *l'internationalisation du problème du salaire minimum légal et l'adoption de conventions internationales*.

Au total, aucune des objections présentées contre l'idée de l'intervention légale pour la fixation d'un minimum de salaire ne paraît décisive et péremptoire. Une critique scientifique impartiale nous a permis d'en faire justice.

proposées par la Conférence, la préparation de l'ordre du jour de la Conférence.

Il édite une « Revue Internationale du Travail » et des publications documentaires.

Sur les débuts de l'organisation internationale du travail, cf. notamment : Mahaim, *l'organisation du travail de la Société des Nations et la Conférence de Washington*. (*Revue économique internationale* déc. 1920); A. de Maday, *la Charte internationale du travail*, 1921; *Bulletin du Ministère du Travail*, 1919-1921; *Revue du travail* (belge) 1919-1921.

1. B. Raynaud, *op. cit.*, p. 359.

CONCLUSION

Faut-il conclure que l'intervention de l'Etat législateur en matière de fixation des salaires minima doit devenir, sinon une règle absolue, du moins un principe général? La loi doit-elle, soit sous la forme du Comité de salaires, soit sous la forme d'un Tribunal d'arbitrage, soit de toute autre manière, devenir le facteur ordinaire règlementant les conditions de salaires?

Les succès obtenus grâce aux Comités de salaires, en Australie, en Angleterre, aux Etats-Unis, en France et dans d'autres Etats, sembleraient nous autoriser à répondre affirmativement.

Mais, il est une objection à laquelle nous demeurons, malgré tout, particulièrement sensible, car elle repose sur la constatation de faits indiscutables. Cette objection c'est la suivante : Comment peut-on songer sérieusement à faire fixer par le législateur, trop souvent maladroit, lourd et incompetent, des minima de salaires? N'a-t-on pas bien sujet, au contraire, de redouter cette immixtion de l'Etat dans un domaine

aussi délicat que celui du salaire? Le souvenir des lois de septembre 1793 — lois du maximum — ne plaide-t-il pas contre un pareil système et ne justifie-t-il pas cette appréciation pessimiste : « Le passé nous apprend que, à de rares exceptions près, la meilleure réglementation consiste parfois à n'en avoir point du tout¹ » ?

Et, dès lors, nous sommes bien tenté de penser qu'il faut toujours essayer de résoudre les problèmes par la liberté, les intéressés étant, en principe, plus compétents et plus aptes que l'Etat à défendre et à soutenir leurs revendications.

Mais, si ce moyen a fait faillite, a-t-on le droit de sacrifier indéfiniment à des principes qui n'ont rien d'intangible l'existence même de tout un monde de malheureux? Or, il est indéniable que tous les remèdes proposés, — autres que la loi —, ont étalé manifestement leur impuissance radicale à guérir le mal dont souffrent ou souffraient tous ceux et, surtout, toutes celles qui n'ont d'autre moyen de vie que la rémunération de leur travail.²

1. J. Benzacar, *Le pain à Bordeaux au XVIII^e siècle*, 1905, p. 2. Dans le même ouvrage, à la page 50, M. Benzacar écrit ces lignes : « Lorsque la loi du 4 Nivôse an III, « décret restaurateur du commerce », eut supprimé le maximum, le directoire du département de la Gironde publia une proclamation qui contient une condamnation définitive, dont la juste sévérité justifie les critiques les plus acerbes de l'Histoire ».

2. M. Raynaud a dit des législations relatives aux minima de salaires qu'elles étaient des législations « in extremis ». Il entendait par là qu'elles n'avaient été adoptées que comme des remèdes ultimes et suprêmes, auxquels il n'était fait appel qu'après que tous les autres palliatifs et correctifs avaient été, sans succès, essayés.

Et, dans ces conditions, résigné si l'on veut, considérant même la solution étatique comme un pis-aller, nous n'hésitons pas cependant à nous y rallier, persuadé que, ainsi que l'a dit Le Play, « il n'y a pas de théorie qui vaille contre la souffrance¹ ».

Vu :

Le président de la thèse,

J. BENZACAR.

Vu :

Le Doyen,

L. DUGUIT.

Vu et permis d'imprimer :

Bordeaux, le 28 mai 1923.

Le Recteur de l'Académie

Pour le Recteur :

*Le Vice-Président du Conseil
de l'Université,*

G. CIROT.

1. M. Benzacar, à son cours de Doctorat sur les assurances sociales, 1911, déclarait : « En présence de pareils abus persistants, avilissant la nature humaine, il y a un *devoir social d'intervention* ».

Les visas exigés par les règlements ne sont donnés qu'au point de vue de l'ordre public et des bonnes mœurs (Délibération de la Faculté du 12 août 1879).

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

- Benzacar (J.).** — Le Pain à Bordeaux au XVIII^e siècle, 1905.
Boissard. — Contrat de travail et salariat.
Broda. — La fixation légale des salaires, Paris, Giard et Brière, 1912.
Compain (Mme). — La vie tragique de Geneviève (Calmann-Lévy).
Cote. — L'industrie gantière à Grenoble, 1903.
Duchêne (Mme). — Les progrès de la législation sur le minimum de salaire, Paris, 1918.
Duguit. — Traité de Droit constitutionnel, 1911.
— Manuel de Droit constitutionnel, 1918.
Garriguet. — Traité de Sociologie d'après les principes de la théologie catholique, Paris, 1908.
Gemahling. — Travailleurs au rabais, 1910.
Gide. — Principes d'Economie Politique, 1921.
Gide et Rist. — Histoire des doctrines économiques, 1913.
Haussonville (d'). — Salaires et misères des femmes, 1900.
Jay. — La protection légale des travailleurs, 1910.
— Le minimum de salaire dans l'industrie du vêtement, 1915.
Levasseur. — Histoire des classes ouvrières et de l'industrie, en France, avant 1789, 2^e édition, Rousseau, Paris, 1901.
Maday (de). — La Charte internationale du travail, 1921.
Marc Sangnier. — Celles qu'on oublie, 1913.
Meny. — Le travail à bon marché, Paris, 1907.
Metin. — Le socialisme sans doctrines en Australie et en Nouvelle-Zélande, Paris, 1910.

- Pic.** — Traité élémentaire de législation industrielle, 5^e édit., 1922.
- Picard (R.)**. — Le minimum légal de salaire, 1913.
- Raynaud (B.)**. — Vers le salaire minimum, Paris, 1913.
- Raynaud (B.)**, **Cte de Mun**, **Abbé Mény**. — Le salaire minimum dans l'industrie à domicile. (Compte-rendu, vœux de l'Assoc. nationale française pour la protection légale des travailleurs, Paris, 1912).
- Renard (G.)**. — Le Parlement et la Législation du travail, 1913.
- Taine**. — Origines de la France contemporaine. La Révolution. Paris, 1877-1894.
- Tissier (A.)**. — Les actions en justice et la loi du 10 juillet 1915 sur le minimum de salaire, (Broch, 1916).
- Villeneuve-Bargemont**. — Economie politique chrétienne ou recherches sur la nature et les causes du paupérisme. Paris, 1834.

Documents et Périodiques

- Action (L') populaire.*
- Annales du progrès social.*
- Avenir (Vers l').*
- Bulletin du Ministère du travail.*
- *de l'Office du travail.*
- *de la Statistique générale de la France.*
- *des Usines de guerre.*
- Compte-rendu des séances du Conseil Supérieur du travail.
- de la 6^e Assemblée générale du Comité de l'Association internationale pour la protection légale des travailleurs.
- Cours d'Economie Politique professé à la Faculté de Droit de Bordeaux, par M. Benzacar, 1909 et 1911.
- Democratie (La).*
- Documents parlementaires.*
- Echo national.*
- Economiste français.*
- Etudes et documents*, du Bureau Int. du travail.
- Grande Revue.*
- Jeune République.*

Journal.

Journal officiel.

Monde Economique.

Questions Pratiques, droit ouvrier, économie politique et sociale.

(Revue mensuelle dirigée par M. Pic, avec le concours de MM. Brouilhet, Bender, Amieux, de Baday).

Questions sociales et ouvrières. (Cercles catholiques d'ouvriers)

Paris, 1883, Lecoffre, édit..

Rapport à l'office français du travail à domicile, par Mlle

Bourat, 29 avril 1917.

Rapport à l'Association nationale pour la protection légale des travailleurs, par le Comte de Mun, 7 déc. 1911.

Réforme sociale.

Revue des Deux Mondes.

— *d'économie politique.*

— *d'économie politique de Bordeaux.*

— *internationale du travail.*

— *économique internationale.*

— *politique et parlementaire,*

— *socialiste.*

Série Législative, du Bureau Int. du Travail.

Temps.

Union de Fribourg, impr. Levé, 1893.

Thèses

Alexandre. — Essai sur l'industrie à domicile salariée, Caen, 1906.

Boyaval (P.). — La lutte contre le sweating system, le minimum légal de salaire, l'exemple de l'Australasie et de l'Angleterre, Nancy, 1911.

Cotelle (Th.). — Le sweating system, Angers, 1904.

Espérance. — Les ouvrières de l'aiguille à Toulouse, Toulouse, 1907.

Forzano. — Le minimum des salaires, Aix, 1904.

Gemalhing. — Réglementation syndicale et sous-concurrences ouvrières, Paris, 1910.

Poisson. — Salaires des femmes, Caen, 1906.

Roy. — La lunetterie dans le canton de Morez, 1913.

Bibliographie étrangère

Menger (Anton). — Le droit au produit intégral du travail.
(Trad. Alf. Bonnet, Paris, 1900)

Webb (S.). — Industrial democracy, 1902.

Mallon (J.). — Minimum wage in practice.

Annals (The) of the american academy of political and social science.

American (The) Review.

Life and Labor.

Massachusetts minimum wage commission preliminary report on the effects of the minimum wage in Massachusetts, Retail stores.

United States Bureau of Labor Statistics (*Bulletin*).

Bulletin sténographique officiel de l'Assemblée fédérale Suisse, Conseil National et Conseil des Etats, juin 1919.

Message du Conseil fédéral Suisse à l'Assemblée fédérale, concernant la réglementation des conditions du travail, 11 avril 1919.

Message du Conseil fédéral Suisse à l'Assemblée fédérale, concernant l'institution de l'Office fédéral du travail, 21 juin 1920.

Rapport au sujet de la demande de referendum sur la loi fédérale Suisse, portant réglementation des conditions du travail, 11 sept. 1919.

Tribune de Lausanne.

Boletin del Instituto de reformas sociales. (Madrid).

Bulletin de l'Office du travail du Royaume de Belgique.

Compte-rendu des séances du Conseil Supérieur du travail belge, 2^e session, 1893-1894.

Revue de l'Institut de sociologie, Bruxelles.

Revue (belge) du travail.

TABLE DES MATIÈRES

	Pages
Introduction	7

CHAPITRE PREMIER

Du minimum de salaire

Section I. — Qu'est-ce que le minimum de salaire? ..	12
Section II. — Moyens de réalisation	20
§ I. — <i>Moyens indirects</i>	21
A. — Les clauses visant les salaires dans les adjudications de travaux publics ..	22
B. — L'idée de lésion dans le contrat de tra- vail	25
C. — Les assurances sociales	27
D. — Octroi de suppléments de salaire	28
§ II. — <i>Moyens directs</i>	34
A. — L'Association professionnelle	34
B. — L'œuvre de la Puissance Publique	36
C. — L'œuvre de la Loi	38

CHAPITRE II.

Le minimum légal de salaire en France La loi du 10 juillet 1915

Section I. — Champ d'application de la loi	52
Section II. — Détermination du minimum de salaire .	55
§ I. — <i>Organismes chargés de déterminer le mi- nimum de salaire</i>	56

	Pages
§ II. — <i>Procédure de la détermination du minimum de salaire</i>	61
Section III. — <i>Dispositions tendant à assurer l'exécution de la loi</i>	69
§ I. — <i>Formalités imposées aux employeurs</i> ...	70
§ II. — <i>Sanctions pénales et contrôle de l'Inspecteur du travail</i>	73
Section IV. — <i>L'action civile</i>	76
§ I. — <i>L'action civile de l'ouvrière</i>	77
§ II. — <i>L'action civile des Syndicats professionnels et des Associations autorisées</i>	79
Section V. — <i>Résultats de l'application de la loi</i>	81

CHAPITRE III.

Le minimum légal de salaire à l'Etranger

Section I. — <i>Etat de Victoria</i>	102
Section II. — <i>Etats-Unis d'Amérique</i>	108
Section III. — <i>Mexique</i>	121
Section IV. — <i>République Argentine</i>	122
Section V. — <i>Angleterre</i>	125
Section VI. — <i>Allemagne</i>	133
Section VII. — <i>Norvège</i>	134
Section VIII. — <i>Autriche</i>	136
Section IX. — <i>Suisse</i>	137

CHAPITRE IV.

Examen critique du minimum légal de salaire. 143

Conclusion	165
------------------	-----



